Raport privind timpul de lucru și flexibilizarea muncii în România

AUGUST 2026



Acest material a fost realizat in cadrul proiectului “Consolidarea capacității Concordia pentru dialog social” Cod SMIS 302141

CONFEDERAȚIA PATRONALĂ CONCORDIA
DIALOG PENTRU DEZVOLTARE

Cofinanțat de Uniunea Europeană

Raport privind timpul de lucru și flexibilizarea muncii în România

AUGUST 2026

Autori:

Av. Alexandru Bajdechi
Cristian - George Farauanu
Dr. Georgian-Marius Ghincea
Cristian Ghinghes
Av. Andrei-Mihai Tănase

CONFEDERAȚIA PATRONALĂ CONCORDIA
DIALOG PENTRU DEZVOLTARE

Cofinanțat de Uniunea Europeană

GUVERNUL ROMÂNIEI

Introducere

Piața muncii din România traversează transformări structurale care fac din flexibilizarea muncii o prioritate de politică publică. În 2025, ocuparea cu timp parțial reprezenta numai 2,3% din populația ocupată de 20-64 de ani, față de media UE de 17,0%, în timp ce durata medie efectivă a săptămânii de lucru era de 38,2 ore, peste media europeană de 35,9 ore. Această combinație indică nevoia de flexibilitate, fapt ce generează modalități de lucru informale sau improprii cum ar fi convenții civile, cesiuni de drepturi de autor, activități independente ori muncă nedeclarată. Totodată, rata de ocupare rămâne sub media UE (69% față de 76,1%), iar declinul demografic și emigrația reduc oferta de forță de muncă. Flexibilizarea poate extinde recrutarea către părinți și persoane cu responsabilități de îngrijire, studenți, persoane de peste 55 de ani, persoane cu dizabilități și lucrători care doresc să cumuleze activități. În logica europeană a flexicurității, adaptabilitatea companiilor și securitatea lucrătorilor sunt obiective complementare.

Studiul urmărește să ofere Confederației Patronale Concordia o bază analitică pentru advocacy și dialog social în materia flexibilizării muncii. Demersul nu promovează dereglementarea, ci identifică intervenții legislative, fiscale și administrative prin care flexibilitatea absorbită în prezent informal să fie transferată în zona ocupării legale, cu beneficii pentru angajatori, salariați și piața muncii. Raportul are o dublă funcție: fundamentarea propunerilor de politici publice și susținerea unei poziții coerente în dialogul tripartit. Obiectivul general constă în formularea unor opțiuni de intervenție bazate pe: cartografierea cadrului juridic european și național, compararea modelelor din cinci state membre selectate prin metoda Most Different Systems Design și evaluarea tendințelor pieței muncii din România pe baza datelor publice. Soluțiile urmărite trebuie să echilibreze adaptabilitatea angajatorilor, securitatea lucrătorilor și creșterea ocupării formale.

Obiective specifice:

- **OS1.** Cartografierea cadrului european privind timpul de lucru, formele contractuale atipice, predictibilitatea, derogările și negocierea colectivă, cu evidențierea marjei lăsate statelor membre.
- **OS2.** Diagnosticarea rigidităților legislative, fiscale și administrative ale cadrului românesc care limitează adaptarea companiilor.
- **OS3.** Compararea formelor de flexibilizare a muncii din Danemarca, Germania, Olanda, Spania și Polonia și evaluarea transferabilității lor în România.
- **OS4.** Analizarea fezabilității unor forme precum munca on-call/min-max, employee sharing, job sharing, banca de ore, mini-jobs și contractele pe proiect.
- **OS5.** Evaluarea impactului asupra angajatorilor, a riscurilor de abuz și a garanțiilor necesare.
- **OS6.** Formularea unor recomandări prioritizate pe termen scurt și mediu, însoțite de indicatori de monitorizare.

Întrebările-cheie ale studiului:

- Care este marja reală pe care dreptul Uniunii o lasă legiuitorului român pentru flexibilizarea muncii și care parte a acesteia nu este valorificată în prezent?
- Ce rigidități structurale caracterizează cadrul național și în ce măsură acestea protejează efectiv salariații ori, dimpotrivă, descurajează munca legală fără a adăuga protecție?
- Ce mecanisme utilizate în alte state membre pot fi transferate în România, ținând seama de acoperirea redusă a negocierii colective și de capacitatea instituțională limitată?
- Ce combinație de instrumente legislative, fiscale și administrative poate asigura simultan adaptabilitate, securitate și creșterea ocupării formale, în limitele capacității administrative a statului?

Raportul se concentrează asupra organizării timpului de lucru și a formelor contractuale relevante pentru flexibilizare, fără a acoperi exhaustiv dreptul muncii. Salarizarea este examinată numai în legătură cu contribuțiile aferente muncii part-time, iar formarea profesională, securitatea și sănătatea în muncă și soluționarea conflictelor sunt abordate doar tangențial. Compararea vizează Danemarca, Germania, Olanda, Spania și Polonia, alese prin strategia Most Different Systems Design. Analiza cantitativă acoperă perioada 2019-2024 și tratează cu prudență distorsiunile generate de pandemie.

1. Metodologie

1.1. Abordarea generală a studiului

Raportul adoptă o abordare de tip mixed-methods, integrând trei componente complementare: juridico-normativă, cantitativă și comparativă, fiecare corespunzând unei dimensiuni distincte a flexibilității muncii.

Componenta juridico-normativă cartografiază cadrul european și național privind organizarea timpului de lucru și flexibilizarea muncii, identificând spațiul de manevră legislativ, rigiditățile existente și premisele unor eventuale reforme, la nivel de mecanisme concrete de aplicare.

Componenta cantitativă testează, în limitele datelor disponibile, efectele reglementărilor asupra comportamentului angajatorilor și structurii ocupării, prin analize descriptive și comparative, serii temporale, comparații înainte și după modificarea legislativă și comparații internaționale.

Componenta comparativă evaluează transferabilitatea mecanismelor de flexibilizare din alte state membre UE, prin studii de caz selectate potrivit design-ului de cercetare *Most Different Systems Design* (MDSD). Recomandările sunt formulate numai atunci când rezultatele converg din cel puțin două componente analitice.

Raportul urmărește să determine dacă limitele flexibilizării muncii în România țin exclusiv de conținutul legislativ sau și de designul instituțional, examinând rolul negocierii colective, al formelor contractuale și al ajustărilor fiscale în echilibrarea protecției salariaților cu adaptabilitatea angajatorilor.

1.2. Surse legislative, documentare și instituționale utilizate

Analiza juridico-normativă se bazează pe surse europene și naționale. La nivel european, sunt analizate directivele relevante privind timpul de lucru, munca cu fracțiune de normă, contractele pe durată determinată și condițiile de muncă transparente și predictibile, alături de jurisprudența CJUE, acordurile-cadru ale partenerilor sociali europeni și rapoartele Eurofound.

La nivel național, sunt analizate Codul muncii (Legea nr. 53/2003[1]) și alte legi speciale, Codul Fiscal (Legea nr. 227/2015[2]), expunerile de motive sau note de fundamentare.

Jurisprudența relevantă este extrasă din portalele instanțelor și din platforma *legislatie.just.ro*, cu accent pe organizarea timpului de lucru, contractele cu timp parțial și reducerea temporară a activității.

Pentru analiza comparativă, legislațiile celor cinci state selectate sunt documentate în special prin baze legislative naționale.

1.3. Surse statistice și indicatori utilizați

Componenta cantitativă se bazează statistica oficială europeană (Eurostat, Ancheta forței de muncă), statistica oficială națională (INS, Ancheta forței de muncă în gospodării – AMIGO, prin baza TEMPO Online) și raportările administrative ale instituțiilor cu atribuții în plata măsurilor de sprijin (ANOFM, MMPS) sau Inspecția Muncii.

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011.
[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 688 din 10 septembrie 2015.

Comparațiile europene utilizează microdatele agregate ale Anchetei forței de muncă (LFS), pentru România, media UE-27 și cele cinci state selectate prin strategia Most Different Systems Design (Danemarca, Germania, Olanda, Spania, Polonia). Au fost utilizate patru serii: ponderea persoanelor ocupate cu timp parțial (lfsa_eppga, populația 20–64 ani, total sexe, 2015-2025); durata medie săptămânală efectiv lucrată în activitatea principală (lfsa_ewhan2, 20–64 ani, total activități economice, 2019–2024); rata de ocupare (lfsa_ergan, 20–64 ani, cetățenie totală, 2019–2024); și ponderea salariaților cu contract temporar în total salariați (lfsa_etpgan, 20–64 ani, 2019–2024).

Dezagregarea sectorială și demografică utilizează seriile AMIGO publicate în TEMPO Online: AMG1105 (salariați după programul de lucru, activitatea economică CAEN Rev.2 și sexe), AMG160B (ponderea part-time după nivelul de educație și sexe), AMG160A (ponderea part-time pe grupe de vârstă și sexe) și AMG1104 (salariați după programul de lucru, grupa de vârstă și mediul de rezidență), pentru perioada 2018–2024. Ratele part-time pe sector, mediu de rezidență și grupă de vârstă sunt calcule proprii, obținute ca raport între efectivele cu program parțial și totalul (parțial + complet) al categoriei respective[3].

Este important de notat că cele două surse nu sunt independente, pentru că datele Eurostat pentru România provin din aceeași anchetă AMIGO, transmisă de INS. Diferențele dintre valorile din secțiunea 3.1 și cele din secțiunea 3.2 nu reflectă surse concurente, ci baze de raportare diferite, respectiv totalul persoanelor ocupate de 20–64 ani în cazul Eurostat, față de totalul salariaților, indiferent de vârstă, în cazul seriilor AMG utilizate aici.

Analiza mecanismelor de ajustare temporară a activității utilizează rapoartele anuale de activitate ale ANOFM pentru anii 2020–2023, care furnizează plățile totale și numărul maxim lunar de beneficiari pentru fiecare măsură (șomaj tehnic – OUG nr. 30/2020; subvenția de revenire de 41,5% – OUG nr. 92/2020; reducerea timpului de muncă – art. 1 din OUG nr. 132/2020). Seriile lunare provin din anexele MMPS privind situația aplicării măsurilor de combatere a efectelor COVID-19 în anul 2021 și situația plăților pentru anul 2022, completate, pentru intervalul august–decembrie 2020, cu datele ANPIS reproduse de Munteanu et al. (2021). Bilanțul perioadei stării de urgență este preluat din comunicatul MMPS din 16 mai 2020. Datele privind execuția bugetară în prima jumătate a anului 2020 provin din raportul special al Curții de Conturi (2020).

Analiza operaționalizează patru dimensiuni ale flexibilității prin: (i) ponderea muncii cu timp parțial în total ocupare; (ii) durata medie săptămânală efectiv lucrată; (iii) rata de ocupare a populației de 20–64 ani; și (iv) ponderea contractelor temporare în total salariați. Acestora li se adaugă un indice compozit construit prin normalizarea celor patru indicatori pe eșantionul analizat, precum și, pentru mecanismele pandemice, numărul lunar de beneficiari plătiți și valoarea plăților aferente fiecărei măsuri. Estimarea costului marginal pe oră al contractelor cu program redus, prezentată în anexă, este calcul propriu pe baza legislației fiscale în vigoare în fiecare perioadă.

[3] Începând cu anul 2021, AMIGO se realizează în temeiul Regulamentului (UE) 2019/1700 și al Regulamentului de punere în aplicare (UE) 2019/2240, care au modificat definiția ocupării, metoda de colectare și chestionarul. INS semnalează explicit că aceste schimbări au „impact sesizabil asupra estimațiilor anchetei” . Modificarea cu relevanța cea mai mare pentru indicatorii analizați aici este restrângerea definiției ocupării, unde sunt incluse doar persoanele care produc bunuri agricole destinate în cea mai mare parte vânzării sau schimbului în natură, persoanele care lucrează în domeniul producției proprii fiind excluse din populația ocupată. Întrucât acest segment era numeros în mediul rural și avea o incidență ridicată a programului parțial, *o parte din scăderea abruptă a ratei part-time între 2020 și 2021 este de natură metodologică, nu comportamentală*. Eurostat marchează anul 2021 ca discontinuitate de serie (break in series) atât pentru România, cât și pentru media UE-27. Publicațiile INS nu cuantifică efectul, astfel încât comparațiile care traversează anul 2021 sunt tratate în analiză cu prudență, iar concluziile privind tendința de fond se sprijină pe intervalele 2015–2020 și 2021–2025 luate separat. Trebuie precizat, de asemenea, că în AMIGO programul de lucru este calificat drept complet sau parțial „conform declarației" persoanei intervievate , nu pe baza clauzelor contractuale înregistrate. Cifrele privind munca cu timp parțial nu sunt, prin urmare, direct comparabile cu evidențele contractuale de tip REVISAL.

1.4. Criterii de selecție a statelor membre incluse în analiza comparativă

Selecția statelor membre urmează un design de cercetare de tipul *Most Different Systems Design* (MDSD), alegând cazuri diferite semnificativ ca instituții ale pieței muncii, tradiție juridică, densitate sindicală, dezvoltare economică și model de stat social, dar care prezintă mecanisme relevante de flexibilizare a muncii.

Logica MDSD permite testarea robusteții mecanismelor în contexte instituționale diferite. Dacă un mecanism funcționează atât în sisteme cu negociere centralizată și densitate sindicală ridicată, cât și în sisteme descentralizate și slab sindicalizate, transferabilitatea sa în România este mai credibilă.

Această strategie este preferată selecției pe bază de similaritate, deoarece recomandările pentru România trebuie să fie credibile tocmai într-un context caracterizat de dialog social slab și fragilitate instituțională.

Variația maximă este urmărită pe cinci dimensiuni: tradiție juridică și model social, densitate sindicală și acoperire colectivă, nivel de dezvoltare economică, tipuri de instrumente de flexibilizare și grad de centralizare a negocierii colective.

Danemarca reprezintă reperul negocierii colective intensive[4], iar Polonia funcționează ca stat de control apropiat României prin acoperirea redusă a CCM[5]. Germania, Olanda și Spania ilustrează trei familii intermediare de soluții: conturi de timp și Kurzarbeit, normalizarea muncii part-time și reglementarea on-call, respectiv înlocuirea flexibilității externe prin mecanisme de flexibilitate internă[6].

Scopul nu este identificarea unui model unic de imitat, ci selectarea elementelor robuste și combinarea lor într-un design adaptat României, în acord cu principiul sectorialității.

1.5. Criterii de selecție a formelor atipice de ocupare analizate

Studiul analizează șase configurații contractuale atipice, selectate pentru a acoperi principalele dimensiuni ale flexibilității muncii și nevoi distincte de organizare relevante atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători.

Sunt avute în vedere contractul *on call*, mecanismul de tip *working time bank*, *mini-jobs*, *employee sharing*, *job sharing* și contractul pe proiect, fiecare fiind corelat cu o nevoie specifică de flexibilizare a volumului, timpului sau organizării muncii.

Cele șase configurații sunt analizate uniform, prin raportare la problema-țintă, mecanismul de funcționare, avantajele, riscurile, condițiile de utilizare neabuzivă, fezabilitatea în legislația din România.

1.6. Limitele și ipotezele metodologice

Studiul utilizează exclusiv surse publice și nu include date primare colectate prin chestionare sau interviuri cu angajatori. Prin urmare, impactul reglementărilor este evaluat pe baza indicatorilor agregați și a inferențelor derivate din datele disponibile.

Componenta cantitativă este descriptivă și comparativă, nu econometrică. Analiza *before-after* nu poate izola perfect efectul reglementării de factori concomitenți, precum creșterea salariului minim, pandemia

---

[4] OECD (2019). Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World. Paris, OECD Publishing, pag 28, 56 https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/11/negotiating-our-way-up_16bd8a10/1fd2da34-en.pdf

[5] Eurofound (2019). Collective agreements and bargaining coverage in the EU: A mapping of types, regulations and first findings from the European Company Survey 2019, Pag. 5 https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/a4e78bd935/wpef20022.pdf

[6] Ibsen, C. L., & Keune, M. (2018). Organised Decentralisation of Collective Bargaining: Case Studies of Germany, the Netherlands and Denmark. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 217, pag. 11-22 https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2018/09/organised-decentralisation-of-collective-bargaining_0ef6840a/f0394ef5-en.pdf

sau dinamica generală a ocupării, ci identifică tendințe cu interpretare cauzală plauzibilă, dar nu definitivă.

Perioada 2019-2024 include șocul pandemic, care poate distorsiona seriile de date. Segmentele afectate de pandemie sunt semnalate explicit și tratate cu precauție interpretativă.

Transferabilitatea mecanismelor externe este evaluată analitic, prin matricea MDSD, fără testare empirică în România. Recomandările au astfel statutul de propuneri fundamentate analitic, bazate pe *abducție (inference to the best explanation)*, nu de soluții validate experimental.

Analiza urmărește trei direcții principale de cercetare.

H1. în ce măsură spațiul de manevră al legiuitorului român în raport cu cadrul european este mai extins decât cel valorificat în prezent.

H2. măsura în care comportamentul angajatorilor este influențat nu doar de restricții legale, ci și de stimulente fiscale și costuri de conformare, relevante pentru configurarea politicilor publice.

H3. în ce măsură mecanismele de flexibilizare care funcționează în state cu condiții instituționale diferite prezintă un grad mai ridicat de transferabilitate decât acelea a căror funcționare depinde de contexte instituționale specifice.

2. Cadrul legislativ pentru timpul de lucru și flexibilizarea muncii

2.1. Cadrul legislativ al Uniunii Europene

La nivelul Uniunii Europene, domeniul muncii și protecției sociale este inclus în categoria domeniilor de competență partajată între UE și statele membre. Conform art. 153 din Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene:

„(1) În vederea realizării obiectivelor menționate la articolul 151, Uniunea susține și completează acțiunea statelor membre în domeniile următoare: (a) îmbunătățirea, în special, a mediului de muncă, pentru a proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor; (b) condițiile de muncă; (c) securitatea socială și protecția socială a lucrătorilor; (d) protecția lucrătorilor în caz de reziliere a contractului de muncă; (e) informarea și consultarea lucrătorilor; (f) reprezentarea și apărarea colectivă a intereselor lucrătorilor și angajatorilor, inclusiv administrarea comună, sub rezerva alineatului (5); (g) condițiile de muncă pentru resortisanții din țările terțe care sunt rezidenți legali pe teritoriul Uniunii; (h) integrarea persoanelor excluse de pe piața forței de muncă, fără a aduce atingere articolului 166; (i) egalitatea dintre bărbați și femei în ceea ce privește șansele pe piața forței de muncă și tratamentul la locul de muncă; (j) lupta împotriva marginalizării sociale; (k) modernizarea sistemelor de protecție socială, fără a aduce atingere literei (c).”

Având în vedere această reglementare, în materia muncii, Uniunea Europeană nu are dreptul să adopte regulamente cu aplicabilitate directă în statele membre, ci exclusiv să adopte măsuri menite să încurajeze cooperarea între acestea, precum și cerințe minime prin intermediul directivelor ce trebuie ulterior transpuse în legislația statelor membre.

Prin jurisprudența sa, CJUE a consacrat noțiunile de «timp de lucru», «perioadă de repaus» și «lucrător» drept concepte autonome ale dreptului Uniunii. Prin urmare, statele membre nu le pot redefini în mod unilateral prin legislația națională.

Obiectivele reglementărilor europene în materia muncii sunt centrate pe nevoia de a asigura, concomitent, protecția lucrătorilor și un grad adecvat de flexibilitate în organizarea raporturilor de muncă, sintetizată în termenul *flexicuritate*.

Uniunea Europeană nu impune un model unic de flexibilizare, ci stabilește o serie de garanții minimale în interiorul cărora statele membre au libertatea să inoveze legislativ, configurându-și așadar propriile soluții la problemele pe care piețele naționale de muncă le ridică.

Cu toate acestea, este la fel de adevărat că marja de manevră națională variază semnificativ în funcție de domenii. Cu titlu de exemplu, în domeniul timpului de lucru și al discriminării, atât directivele cât și

jurisprudența CJUE au restricționat semnificativ această marjă de manevră, așa cum vom vedea *infra.* Pe de altă parte, statele membre au libertate crescută în a stabili mecanisme precum reducerea temporară a timpului de lucru, mini-jobs sau employee sharing.

Această arhitectură pe două niveluri, compusă din standardele minime ale Uniunii Europene și marja de manevră națională face analiza cadrului legislativ european să fie indispensabilă pentru conturarea unor propuneri de politică publică la nivel național.

2.1.1. Organizarea timpului de lucru

O componentă importantă a reglementării europene a domeniului muncii este Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, care se bazează pe principiul enunțat anterior, de constituire a unor garanții minimale pentru protecția lucrătorilor.

Directiva stabilește un set de standarde minime imperative privind organizarea timpului de muncă, care vizează atât durata maximă a muncii, cât și garanțiile minime de repaus zilnic și săptămânal, după cum urmează:

- orice lucrător beneficiază de o perioadă minimă de repaus zilnic de 11 ore consecutive în fiecare interval de 24 de ore (art. 3);

- orice lucrător care prestează muncă pentru o durată mai mare de 6 ore într-o zi are dreptul la o pauză de lucru, a cărei durată și condiții sunt stabilite de legislația națională (art. 4);

- orice lucrător beneficiază de un repaus săptămânal minim de 24 de ore neîntrerupte, la care se adaugă repausul zilnic de 11 ore, rezultând un repaus minim total de 35 de ore consecutive în fiecare perioadă de șapte zile (art. 5 coroborat cu art. 3);

- durata timpului de lucru este supusă unei limite maxime săptămânale de 48 de ore, inclusiv orele suplimentare, calculată ca medie pentru fiecare perioadă de șapte zile, pe o perioadă de referință determinată (art. 6).

Față de cele de mai sus se impun câteva precizări. Conceptele de repaus și timp de lucru constituie în dreptul Uniunii *o summa divisio*: orice perioadă care nu este calificată drept timp de lucru este, prin definiție, perioadă de repaus. Curtea de Justiție a Uniunii Europene a declarat aceste două concepte drept *noțiuni autonome de drept al Uniunii*, care nu pot fi redefinite de statele membre[7].

Definiția timpului de lucru este, conform directivei, *„orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile în conformitate cu legislațiile și practicile naționale”* (art. 2).

Această definiție a fost nuanțată de CJUE în mai multe decizii, fiind stabilite următoarele repere:

- perioada de *gardă* la locul de muncă, timp în care angajatul este la dispoziția angajatorului, este considerată în totalitate timp de lucru[8]. Cu toate acestea, dacă în aceeași situație angajatul poate să stea acasă, fiind la dispoziția angajatorului în caz de nevoie, este considerată *„timp de lucru”* doar perioada propriu-zisă de efectuare a sarcinilor de muncă[9].

- în cazul unui lucrător care a încheiat mai multe contracte de muncă cu același angajator, perioada minimă de repaus zilnic, prevăzută în Directivă, se aplică acestor contracte considerate în ansamblul lor, iar nu fiecăruia dintre contractele menționate[10].

---

[7] CJUE, Hot. din 9 septembrie 2003, *Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger*, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, paragr. 58-59.CJUE, Hot. din 1 decembrie 2005, *Dellas and Others*, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, par. 42-44

[8] CJUE, Hot. din 3 octombrie 2000, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, par. 47-52.,

[9] CJUE, Hot. din 9 martie 2021, *D. J. v Radiotelevizija Slovenija*., C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182 par. 38

[10] CJUE, Hot. din 17 martie 2021, *Academia de Studii Economice din București v Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman - Ministerul Educației Naționale*, C-585/19, ECLI:EU:C:2021:210, par. 60-65 și dispozitiv.

- legislația națională trebuie să oblige angajatorii să stabilească metode de măsurare a timpului de lucru al angajaților[11].

- repausul zilnic prevăzut la articolul 3 din Directivă nu face parte din perioada de repaus săptămânal prevăzută la articolul 5, ci se adaugă la aceasta[12].

Un element central al arhitecturii Directivei 2003/88/CE, cu relevanță directă pentru flexibilizarea muncii, îl constituie reglementarea dreptului la concediu anual plătit. Directiva consacră un drept la cel puțin patru săptămâni de concediu anual, care are un caracter imperativ și nu poate face obiectul niciunei renunțări din partea lucrătorului.

Jurisprudența CJUE a consolidat acest caracter, calificând concediul anual plătit drept un principiu fundamental al dreptului social al Uniunii, strâns legat de protecția sănătății lucrătorului. Curtea a statuat că lucrătorul nu poate fi lipsit de concediu nici în situații precum incapacitatea temporară de muncă sau concediu de maternitate[13].

Dincolo de aceste garanții minimale, Directiva reglementează și o serie de derogări de la normele privind repausul zilnic, cel săptămânal și timpul de pauză, ce pot fi adoptate prin lege sau prin acorduri colective încheiate cu partenerii sociali și cu un sistem de compensare adecvată prin acordarea unui timp de repaus echivalent.

Aceste derogări se aplică cu precădere în activitățile offshore, în activitățile de pază și supraveghere, în cele care implică nevoia de continuitate a serviciilor (spitale, lucrători la aeroport, servicii de presă, radio etc.), în ipoteza unei intensificări previzibile a activității, în transportul feroviar, precum și în alte cazuri reglementate de directive.

Totuși, derogările nu sunt posibile și de la timpul maxim de lucru de 48 de ore în medie pe parcursul a șapte zile lucrătoare, instituit de art. 6 din Directivă, cu excepția mecanismului de opt-out individual reglementat de art. 22. Acest mecanism permite angajaților să opteze să depășească timpul maxim de lucru săptămânal de 48 de ore, cu respectarea unor condiții stricte:

- Lucrătorii nu pot fi constrânși să-și dea consimțământul;

- Angajatorii trebuie să păstreze evidențe ale tuturor angajaților care prestează o astfel de muncă și să comunice aceste evidențe autorităților competente la cerere.

Această construcție normativă reflectă clar viziunea Uniunii Europene asupra reglementării muncii, admițând flexibilitatea muncii în măsura în care nu afectează nucleul dur al drepturilor legate de sănătatea și securitatea lucrătorului.

2.1.2. Munca part-time și contractele pe durată determinată

Un alt obiectiv al reglementărilor Uniunii Europene în materia muncii este reprezentat de protecția formelor contractuale atipice. Directivele 97/81/CE și 1999/70/CE au fost adoptate pentru a răspunde nevoii diversificării formelor de angajare ca instrument de flexibilizare a pieței muncii, asigurând în același timp protecția lucrătorilor care sunt părți ale acestor contracte.

Pentru acest motiv, cele două Directive sunt concentrate în jurul a două principii fundamentale, și anume nediscriminarea și prevenirea abuzurilor. Pe acești doi piloni se construiesc reglementările care limitează marja de apreciere a statelor membre.

---

[11] CJUE, Hot. din 14 mai 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, par. 60 și dispozitiv.

[12] CJUE, Hot. din 2 martie 2023, IH v MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt., C-477/21, ECLI:EU:C:2023:140, par. 39-51.

[13] CJUE, Hot. (Marea Cameră) din 20 ianuarie 2009, *Gerhard Schultz-Hoff v Deutsche Rentenversicherung Bund și Stringer and Others v Her Majesty's Revenue and Customs*, cauzele conexate C-350/06 și C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, par. 22-25 (principiul fundamental al dreptului social al Uniunii și caracterul imperativ) și par. 41-50 (imposibilitatea pierderii dreptului în perioada de incapacitate de muncă pentru boală).

În ceea ce privește munca part-time, aceasta este legitimată expres de Directiva nr. 97/81/CE ca formă contractuală pe poziție de egalitate cu munca cu normă întreagă, fără a fi impuse restricții cantitative în utilizarea acesteia.

Cu privire la diferențele de tratament între lucrătorii part-time și cei cu normă întreagă, Directiva nu interzice complet diferențele de tratament, ci doar pe cele ce nu pot fi justificate obiectiv. Statele membre trebuie să adopte toate măsurile necesare pentru a elimina orice bariere în utilizarea acestui tip de contracte, inclusiv bariere administrative[14].

În timp ce Directiva interzice discriminarea lucrătorilor part-time, ea nu se opune, de principiu, aplicării unor tratamente diferite, câtă vreme ele sunt justificate de natura funcției, specificul prestației sau de obiective legitime de politică a ocupării. Statele membre pot stimula contractele part-time prin instrumente fiscale și organizaționale, inclusiv tratament fiscal diferit, câtă vreme ele nu constituie discriminare și asigură garanțiile minime din Directiva nr. 2003/88/CE.

În ceea ce privește contractele pe perioadă determinată, ele sunt recunoscute ca forme legitime de flexibilizare de Directiva nr. 1999/70/CE, în măsura în care nu sunt utilizate ca formă de eludare a contractului pe durată nedeterminată.

Pentru prevenirea abuzurilor, Directiva setează o serie de obligații minimale în sarcina statelor membre, cu o marjă de apreciere largă. Acestea au de ales între trei măsuri ce pot fi reglementate:

- Necesitatea existenței unor motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;
- Durata totală maximă a contractelor sau raporturilor de muncă pe durată determinată succesiv;
- Numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă.

Alegerea concretă a instrumentului împotriva abuzului aparține statului membru, ceea ce permite adoptarea unor soluții aplicate la specificul economic național.

Această alegere, totuși, este nuanțată prin intermediul jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene care a stabilit o serie de repere obligatorii pentru statele membre:

- Este interzisă definirea contractelor „succesive” doar prin condiția ca ele să fie încheiate într-o perioadă de maximum 20 de zile unul după altul[15].
- Legitimitatea utilizării contractelor pe perioadă determinată succesiv nu poate fi determinată doar de prevederi legale în acest sens, ci trebuie să aibă la bază factori obiectivi care o justifică[16].

2.1.3. Condiții de muncă transparente și previzibile

În completarea celor de mai sus, o altă componentă esențială a legislației europene în materia muncii relevantă pentru analiză este aceea a transparenței și previzibilității condițiilor de muncă. Adoptată la 20 iunie 2019, Directiva (UE) 2019/1152 înlocuiește vechea Directivă 91/533/CEE și reașează obligația de informare a lucrătorului într-un cadru cu vocație substanțial mai largă.

Spre deosebire de actul anterior, ea nu se limitează la informarea formală a lucrătorului asupra elementelor esențiale ale raportului de muncă, ci consacră un nucleu de drepturi materiale minime privind condițiile de muncă, în special în relațiile atipice caracterizate prin imprevizibilitate.

Art. 1 alin. (1) din Directivă precizează că scopul Directivei este *„îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă, asigurându-se în același timp adaptabilitatea pieței muncii”.*

---

[14] Cauzele C-55/07 și C-56/07 conexate.
[15] CJUE, Hot. (Marea Cameră) din 4 iulie 2006, *Konstantinos Adeneler and Others v Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG),* C-212/04, ECLI:EU:C:2006:443, par. 84-89.
[16] *Idem*, par. 69-75

Directiva a consacrat un nucleu de drepturi ale lucrătorilor care trebuie respectate în mod imperativ de către angajatori, printre care:

- **Perioada de probă (art. 8)** poate avea o durată maximă de 6 luni, cu derogări excepționale doar dacă sunt justificate de natura muncii sau în interesul lucrătorului; în contractele pe durată determinată, perioada de probă trebuie să fie proporțională cu durata estimată a contractului și nu se reînnoiește la prelungirea contractului pentru aceeași funcție.

- În ceea ce privește **munca paralelă (art. 9),** statele membre trebuie să asigure că angajatorul nu interzice salariatului ocuparea în paralel la alți angajatori, în afara programului convenit, și nu îl supune unui tratament defavorabil pentru acest motiv. Restricțiile de incompatibilitate sunt permise doar pe *„motive obiective*" (sănătate, confidențialitate, integritatea serviciului public, conflicte de interese).

- **Predictibilitatea minimă a muncii (art. 10)** - pentru lucrătorii cu tipare *„total sau parțial impredictibile*", munca nu poate fi prestată decât (i) în interiorul unor ore și zile de referință prestabilite și (ii) cu o notificare prealabilă rezonabilă; în lipsa unuia dintre aceste elemente, lucrătorul are dreptul să refuze sarcina de muncă fără consecințe adverse, iar anularea tardivă de către angajator trebuie compensată.

- **Măsuri complementare pentru contracte on-demand (art. 11):** statele care permit asemenea contracte trebuie să adopte una sau mai multe dintre următoarele măsuri": (a) limitări ale utilizării și duratei; (b) o prezumție rezonabilă a existenței unui contract cu un număr minim de ore plătite, calculat pe baza orelor efectiv lucrate într-o perioadă de referință; (c) alte măsuri echivalente.

- **Tranziția către o formă mai sigură de ocupare (art. 12):** după 6 luni de activitate și încheierea perioadei de probă, lucrătorul poate solicita o formă „mai previzibilă și mai sigură" de ocupare, dacă este disponibilă, iar angajatorul trebuie să răspundă motivat în scris în maximum o lună (până la 3 luni pentru PFA și IMM-uri).

- **Formare profesională obligatorie (art. 13):** când dreptul UE, dreptul național sau contractele colective impun formare, aceasta este gratuită, este considerată timp de lucru și se desfășoară, dacă este posibil, în timpul programului.

Este important de precizat că, deși Directiva consideră aceste drepturi esențiale pentru raporturi de muncă previzibile și transparente, art. 14 permite partenerilor sociali să negocieze contracte colective care derogă de la dispozițiile art. 8-13, cu condiția respectării *„protecției generale a lucrătorilor*", o clauză tipică de armonizare minimă, care cuplează standardul european cu rolul negocierii colective.

Odată cu Directiva (UE) 2019/1152 a fost adoptată și Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul muncă-viață privată. Acest act al Uniunii este în mod particular interesant din perspectiva ridicării formelor de muncă flexibile la rangul de **drept** pentru persoanele care au în îngrijire copii până la *„cel puțin 8 ani*".

2.2. Cadrul național

2.2.1. Organizarea timpului de lucru în legislația românească

Articolul 111 din Codul muncii definește următoarele concepte:

a) **Timp de muncă**: orice interval în care salariatul prestează activitate, este la dispoziția angajatorului și își îndeplinește atribuțiile.

b) **Program de muncă**: structura de organizare care determină orele și zilele de debut și de încheiere ale activității.

c) **Model de organizare a muncii**: modalitatea de structurare și distribuire a timpului de muncă stabilită de angajator.

Mai departe, **durata standard a timpului de muncă** este stabilită de art. 112 după cum urmează: pentru salariații încadrați cu normă integrală: **8 ore zilnic și 40 de ore săptămânal**, iar pentru persoanele sub vârsta de 18 ani: **6 ore zilnic și 30 de ore săptămânal**.

Dialogul social devine relevant în organizarea programului de lucru atunci când durata zilnică a timpului de lucru este mai mică sau mai mare de 8 ore (art. 115 din Codul muncii) sau atunci când se stabilește un program de lucru inegal (art. 116 din Codul muncii).

2.2.2. Repartizarea programului de lucru

Art. 113-119 din Codul muncii reglementează modul în care angajatorii trebuie să organizeze și să țină evidența timpului de muncă, permitând o anumită flexibilitate și sprijinirea părinților sau a îngrijitorilor.

Din perspectiva repartizării timpului de muncă, programul standard este de 8 ore/zi, 5 zile/săptămână (40 de ore), urmat de 2 zile de repaus. Se poate opta pentru **program inegal** (în săptămâna de 40 de ore sau săptămâna comprimată), cu condiția respectării normei de 40 de ore/săptămână. Stabilirea acestuia se face prin CCM sau Regulamentul Intern și trebuie stipulat expres în CIM. Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința salariaților programul de muncă (inclusiv prin afișare).

Codul muncii permite prin art. 118 existența unor programe individualizate de muncă. Angajatorul poate stabili, la cerere sau cu acordul salariatului, **programe individualizate de muncă** (structurate într-o perioadă fixă de prezență și o perioadă variabilă/mobilă). Acestea pot avea durată limitată. Orice refuz al unei solicitări de program individualizat trebuie motivat în scris și comunicat în termen de 5 zile lucrătoare. Salariatul revine la programul inițial la finalul perioadei sau înainte, dacă intervin schimbări de circumstanțe. Organizarea flexibilă include telemunca, programele flexibile, cele individualizate sau cu timp redus.

Salariații care au în întreținere **copii sub 11 ani** beneficiază de **4 zile de muncă la domiciliu sau telemuncă pe lună** (dacă natura muncii permite). Există și **excepții pentru copiii cu handicap:**

a) **Copii cu handicap sub 18 ani:** beneficiază de **8 zile** pe lună.

b) **2 sau mai mulți copii cu handicap sub 18 ani** sau **copii gemeni sau multipleți sub 18 ani:** primesc un supliment de **2 zile** pe lună pentru fiecare copil în plus, pe lângă cele 8 zile de bază.

Dacă ambii părinți sunt salariați, cererea trebuie însoțită de o declarație pe propria răspundere privind nesolicitarea simultană, cu anumite excepții.

Potrivit art. 119, angajatorul este obligat să țină **evidența zilnică a orelor de muncă** prestate de fiecare salariat (orele de început și sfârșit), fiind supusă controlului inspectorilor de muncă. Pentru salariații mobili și cei care lucrează la domiciliu, evidența se ține în condiții stabilite în scris, de comun acord.

2.2.3. Orele suplimentare și mecanismele de compensare

Codul muncii prevede la art. 120 și următoarele că munca prestată în afara duratei normale este considerată suplimentară și necesită acordul salariatului. Aceasta se compensează obligatoriu prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile. Dacă compensarea prin timp liber nu este posibilă, se acordă un spor la salariu de cel puțin 75%.

De asemenea, potrivit art. 114, durata maximă a timpului de muncă este de 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, cu posibilitatea calculării unei medii pe o perioadă de referință de 4 luni (sau până la 12 luni în cazuri specifice). Tinerii sub 18 ani au interdicție totală la prestarea muncii suplimentare.

Contractele cu timp parțial sunt definite prin fracțiune de normă față de un salariat comparabil. Aceste contracte interzic prestarea orelor suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau lucrări urgente.

În cazul unui program zilnic de 12 ore, acesta trebuie urmat obligatoriu de un repaus de 24 de ore.

2.2.4. Contractele cu timp parțial

Contractele de muncă cu timp parțial sunt reglementate de art. 103 și următoarele din Codul muncii. Contractul de muncă cu timp parțial se definește prin raportare la salariat, respectiv "*Salariatul cu fracțiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil*."

Contractul trebuie încheiat obligatoriu în formă scrisă, pe durată determinată sau nedeterminată. Trebuie să specifice durata muncii, repartizarea programului, condițiile de modificare a acestuia și interdicția orelor suplimentare (cu excepția forței majore sau a urgențelor). Lipsa acestor elemente atrage considerarea contractului ca fiind cu normă întreagă.

Salariații beneficiază de aceleași drepturi ca cei cu normă întreagă, drepturile salariale fiind acordate proporțional cu timpul lucrat. Acesta trebuie să faciliteze transferurile între normă întreagă și fracțiune de normă, să informeze salariații și sindicatul despre posturile disponibile și să asigure accesul la astfel de locuri de muncă la toate nivelurile.

2.2.5. Contractele pe durată determinată

Potrivit art. 12 și art. 82 din Codul muncii, regula generală este încheierea contractului individual de muncă pe durată nedeterminată.

Totuși, prin derogare, angajatorii pot utiliza contracte pe durată determinată în condiții specifice. Aceste contracte trebuie încheiate exclusiv în formă scrisă, menționând clar durata acestora. Prelungirea este posibilă și după termenul inițial, prin acordul scris al părților, pentru finalizarea unui proiect, program sau a unei lucrări. Succesiunea contractelor este limitată la maximum 3 contracte între aceleași părți. Contractele încheiate la mai puțin de 3 luni de la încetarea unuia anterior sunt considerate succesive și nu pot depăși individual o durată de 12 luni.

Articolul 83 din Codul muncii reglementează situațiile specifice în care un contract individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată. Aceste cazuri includ: înlocuirea unui salariat cu contractul suspendat (cu excepția grevei), modificarea temporară a structurii activității angajatorului, activități sezoniere sau proiecte specifice. De asemenea, astfel de contracte sunt permise pentru angajarea persoanelor aproape de pensionare, a pensionarilor care pot cumula pensia cu salariul, pentru ocuparea unor funcții eligibile în organizații sindicale, organizații patronale sau în temeiul unor dispoziții legale ce favorizează anumite categorii de persoane fără loc de muncă.

2.2.6. Mecanismele de reducere temporară a activității sau a timpului de lucru

Articolele 52 și 53 din Codul muncii stabilesc anumite temeiuri privind suspendarea contractului individual de muncă și mecanismele de gestionare a perioadelor de activitate redusă.

Contractul de muncă poate fi suspendat în caz de întrerupere sau reducere temporară a activității din motive economice, tehnologice, structurale sau similare, ori ca urmare a decretării stării de asediu sau de urgență. Pentru perioade ce depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul poate reduce săptămâna de lucru de la 5 la 4 zile, cu diminuarea corespunzătoare a salariului, după consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților.

Pe durata suspendării activității, salariații care nu mai lucrează beneficiază de o indemnizație de cel puțin 75% din salariul de bază, rămânând la dispoziția angajatorului pentru reluarea activității.

2.3. Diagnostic al cadrului actual

2.3.1. Elemente ale cadrului actual care oferă flexibilitate reală angajatorilor

Cadrul legislativ actual oferă o anumită flexibilitate angajatorilor prin opțiunile descrise în capitolul anterior (timp de muncă parțial, durată determinată, repartizare program de lucru). Cu toate acestea,

unele măsuri care oferă angajatorilor flexibilitate pot fi utilizate în anumite condiții mai stricte, ceea ce reduce posibilitatea adaptării lor rapide la nevoile operaționale ale angajatorului.

2.3.2. Rigidități legislative, fiscale și administrative

O anumită rigiditate legislativă este dată de art. 107, care stabilește că angajatorul este obligat să ia în considerare cererile salariaților de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-și mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate.

În cazul în care angajatorul se află în situația întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare (art. 52 alin. 1 lit. c din Codul muncii), atunci nu poate suspenda decât în totalitate contractul de muncă, fără a putea dispune unilateral de o reducere a timpului de muncă, decât dacă situația depășește 30 de zile și numai prin reducerea numărului de zile lucrate săptămânal de la 5 la 4.

O altă rigiditate legislativă se referă la faptul că transformarea unui post dintr-unul de 8 ore într-unul cu timp parțial nu se poate face în mod direct, ci fie cu acordul salariatului, fie prin desființarea postului și reînființarea sa, operațiune care poate fi supusă contestării. Rigiditatea apare atunci când activitatea angajatorului este dinamică, iar angajatorul este obligat să suporte costul salarial chiar și în perioadele în care nu există suficientă activitate pentru ocuparea integrală a salariatului, ceea ce poate pune problema reorganizării postului. Din moment ce angajatorul poate să desființeze un post în totalitate, ar trebui să i se permită și desființarea în parte, prin transformarea unilaterală a acestuia din normă întreagă în timp parțial.

O altă limitare rezultă din art. 83 din Codul muncii care stabilește anumite motive pentru care se pot încheia contracte de munca pe perioadă determinată, însă acestea sunt limitative, ceea ce permite contestarea încadrării unui contract pe perioadă determinată. Regula fiind încheierea contractului de muncă pe perioadă nedeterminată, salariatul are oricând posibilitatea să-și dea demisia. În același timp, angajatorul nu beneficiază de o posibilitate corespunzătoare de a pune capăt unilateral raportului de muncă, care trebuie să utilizeze fie încetarea prin acordul părților, dacă există disponibilitate și părțile se înțeleg, fie proceduri care pot fi contestate în instanță.

Art. 82 alin. (4) stabilește că "*Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată*", chiar dacă motivele care determină încheierea unui contract pe perioadă determinată ar rămâne valabile.

O altă rigiditate apare la contractele de muncă cu timp parțial, având în vedere că timpul de lucru aferent acestora este determinat anterior, iar munca suplimentară este interzisă (art. 105 alin. 1). Interzicerea muncii suplimentare la contractul de muncă cu timp parțial este o rigiditate semnificativă, având în vedere că orice modificare concretă a programului implică o modificare a contractului individual de muncă, iar creșterea temporară a activității și implicit creșterea volumului de muncă nu pot fi reduse ulterior decât prin acordul salariatului.

O parte din rigiditățile menționate mai sus sunt rezolvate în practică prin două forme contractuale: "convenția civilă" care este în esență un contract de antrepriză și contractul de cesiune drepturi de autor. Acestea prezintă și anumite avantaje fiscale, însă nu vor fi dezvoltate aici.

Cu privire la fiscalizarea contractelor de muncă cu timp parțial, art. 146 alin. (5^6) din Codul fiscal stabilește că: "*Contribuția de asigurări sociale datorată de către persoanele fizice care obțin venituri din salarii sau asimilate salariilor, în baza unui contract individual de muncă cu normă întreagă sau cu timp parțial, calculată potrivit alin. (5), nu poate fi mai mică decât nivelul contribuției de asigurări sociale calculate prin aplicarea cotei prevăzute la art. 138 lit. a) asupra salariului de bază minim brut pe țară în vigoare în luna pentru care se datorează contribuția de asigurări sociale, corespunzător numărului zilelor lucrătoare din lună în care contractul a fost activ*".

Aceasta reprezintă practic o excepție de la regula conform căreia contribuția de asigurări sociale se datorează la nivelul venitului. De la această excepție există mai multe excepții, prin care practic se revine la regulă. Excepțiile sunt următoarele: elevii și studenții cu vârsta de până la 26 de ani, ucenicii sub 18 ani, persoanele cu dizabilități sau alte categorii care, potrivit legii, pot lucra sub 8 ore pe zi, pensionarii pentru limită de vârstă din sistemul public (cu anumite excepții prevăzute de lege), precum și persoanele

care cumulează venituri din două sau mai multe contracte individuale de muncă, astfel încât baza lunară totală de calcul este cel puțin egală cu salariul minim brut pe țară.

Cu toate acestea, se poate observa că excepțiile nu sunt suficient de acoperitoare deoarece nu acoperă situațiile în care persoana în cauză are venituri din activități precum cele reglementate de Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri sau de Legea nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic.

De asemenea, aplicarea excepției presupune o sarcină birocratică suplimentară pentru angajatori, respectiv solicitarea și prelucrarea de documente justificative, cu consecința expunerii unui potențial control.

Potrivit Codului muncii, pentru munca suplimentară, dacă nu este compensată cu timp liber, trebuie acordat un spor de 75% din salariul de bază. Deși legiuitorul stabilește un spor obligatoriu, iar munca suplimentară se desfășoară cu acordul salariatului, nu există vreun beneficiu suplimentar pentru aceasta, ceea ce face ca instituția muncii suplimentare, care nu este compensată cu timp liber, să fie neatractivă pentru un angajator. Rigiditatea acestui spor este recunoscută și de Guvernul României care, în mod constant, interzice plata sporului pentru munca suplimentară (e.g. art. XVIII din Legea nr. 141/2025 privind unele măsuri fiscal-bugetare[17]), cu excepția anumitor categorii de personal.

În contextul combaterii muncii nedeclarate, Codul muncii a fost completat cu amenzi semnificative pentru fapte care nu reprezintă, prin ele însele, muncă nedeclarată, dar au fost definite ca atare. De exemplu, art. 260 alin. (1) lit. e[3]) stabilește drept contravenție "*primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariați cu depășirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei*".

2.3.3. Neclarități de interpretare și dificultăți de aplicare

În prezent, există o dificultate de aplicare a legislației muncii în cazul colaborărilor extrem de punctuale, *project-based*. Aceste colaborări se află uneori la granița dintre activitatea dependentă sau cea independentă, în special cu persoanele care au deja un contract de muncă activ cu un alt angajator.

Mai precis, în prezent, pentru colaborările punctuale sunt avute mai degrabă instrumente precum convenția civilă, însă aceasta poate viza doar o activitate mai degrabă pur ocazională, fără caracter de repetabilitate, chiar dacă ea este cu intermitențe.

Aplicarea simultană a contractului de muncă cu durată determinată, în anumite condiții, dar și cu timp parțial, deși permisă de legislație, are anumite inconveniențe, astfel cum am arătat mai sus. Această situație apare ca urmare a nereglementării în România a contractului de muncă "on call", care să permită colaborarea angajatorului cu salariatul în funcție de nevoile angajatorului.

2.4. Evaluarea măsurilor privind contractele cu timp parțial

2.4.1. Evoluția reglementării

Pentru contractele de muncă cu timp parțial, din perspectivă fiscală, evoluția a fost oscilantă: contribuțiile minime raportate la salariul minim au fost aplicate în perioada 2017-2019 (OUG 79/2017), eliminate ulterior, apoi reintroduse prin O.G. nr. 16/2022 pentru veniturile aferente lunii august 2022. În prezent, dacă venitul realizat este inferior bazei minime stabilite de lege, CAS și CASS nu pot coborî sub nivelul calculat prin raportare la salariul minim relevant, iar diferența este suportată de angajator.

Regula nu se aplică anumitor categorii pentru care munca redusă are o justificare socială ori pentru care contribuțiile sunt deja acoperite prin cumul: elevi și studenți până la 26 de ani, ucenici sub 18 ani, persoane cu dizabilități sau alte persoane cărora legea le permite un program sub opt ore, pensionari pentru limită de vârstă și persoane cu mai multe contracte ale căror baze cumulate ating cel puțin salariul minim. Pentru ultima categorie, Ordinul ministrului finanțelor nr. 1.855/2022 a introdus o declarație pe propria răspundere, depusă în condițiile procedurii aplicabile. Excepțiile atenuează efectele măsurii, dar sporesc sarcina de verificare, documentare și actualizare lunară pentru angajator.

[17] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 699 din 25 iulie 2025.

2.4.2. Logica și obiectivele măsurii

Potrivit notei de fundamentare a OG nr. 16/2022, *"(...) propunerea are ca scop descurajarea angajatorilor care, în încercarea de a reduce sarcina fiscală, încheie contracte de muncă cu timp parțial în situații în care activitatea desfășurată ar presupune un program normal de muncă."*[18]

Astfel, se poate observa că justificarea principală a contribuției minime este combaterea muncii subdeclarate: utilizarea formală a unui contract de două sau patru ore pentru o activitate prestată în realitate la normă întreagă. Măsura urmărește să reducă avantajul fiscal al subdeclarării, să protejeze finanțarea sistemelor de pensii și sănătate și să asigure un nivel minim de contribuție socială. Deși obiectivul poate fi considerat legitim, o diferențiere fiscală poate fi justificată atunci când indicatorii de risc arată că fracțiunea de normă este fictivă. Totuși, instrumentul ales nu distinge direct între abuz și utilizarea autentică a muncii cu timp parțial: costul suplimentar se aplică pe baza nivelului venitului, nu a unei constatări privind timpul efectiv lucrat.

2.4.3. Impactul asupra costurilor și deciziilor angajatorilor

Efectul economic este regresiv în raport cu fracția de normă: cu cât programul este mai scurt, cu atât costul pe oră crește mai mult. De exemplu, la un salariu minim brut de 4.325 lei, contractul de două ore pe zi ajunge la un cost orar de aproximativ 203% din costul orar al normei întregi, cel de patru ore la aproximativ 134%, iar cel de șase ore la aproximativ 111%. Prin urmare, măsura afectează în special posturile legitime de mică întindere: curățenie, mentenanță, suport administrativ, activități sezoniere, servicii specializate sau acoperirea unor intervale scurte de cerere. Pentru aceste activități, angajatorul poate prefera concentrarea sarcinilor într-un post full-time, externalizarea, automatizarea, renunțarea la recrutare ori o formă contractuală alternativă.

Impactul nu este uniform. Angajatorii mari pot absorbi mai ușor costul și administrarea excepțiilor, în timp ce angajatorii mici și mijlocii și organizațiile cu nevoi punctuale de personal resimt mai puternic costul fix. Măsura reduce astfel atractivitatea utilizării legale a unor fracțiuni foarte mici de normă și poate limita accesul la muncă al persoanelor care nu pot accepta un program complet. În același timp, interdicția generală a orelor suplimentare la part-time, deși necesară pentru a împiedica mascarea unei norme întregi, reduce capacitatea angajatorului de a răspunde unor variații scurte și neprevăzute ale activității.

În producție, lipsa ajustării fine poate conduce la pierderea comenzilor sau la acumularea unor costuri ridicate cu orele suplimentare. În retail, logistică și servicii, programarea rigidă face dificilă acoperirea momentelor de vârf ce au loc seara sau în weekend. În HoReCa, turism, agricultură și industria alimentară, sezonalitatea poate genera muncă ocazională sau informală.

Rigiditatea afectează și planificarea forței de muncă. Companiile trebuie fie să dimensioneze personalul pentru perioadele de vârf, suportând costuri de subutilizare în restul timpului, fie să opereze cu un efectiv minim, transferând presiunea asupra personalului existent. Ambele variante pot reduce productivitatea și calitatea serviciilor. În același timp, salariații care au nevoie de program redus de muncă sau variabil precum părinții, studenții, persoanele cu dizabilități, lucrătorii vârstnici ori persoanele care cumulează activități, pot refuza sau părăsi locuri de muncă organizate exclusiv după modelul normei standard. Angajatorul pierde astfel nu numai flexibilitate, ci și accesul la o bază mai largă de recrutare.

2.4.4. Conformarea administrativă și stimulentele pentru ocuparea legală

Pe lângă costul fiscal, angajatorul trebuie să identifice persoanele exceptate, să colecteze documentele justificative, să gestioneze declarațiile salariaților cu mai multe contracte și să recalculeze contribuțiile în funcție de perioada în care contractul a fost activ. Aceste obligații generează costuri recurente de salarizare și risc de regularizări, dobânzi sau penalități în cazul unei încadrări greșite.

Din perspectiva stimulentelor, regimul produce două efecte opuse. Pentru contractele fictive, reduce beneficiul economic al declarării unei fracțiuni de normă și poate determina conversia către normă

[18]Disponibil la: https://gov.ro/fisiere/subpagini_fisiere/NF_OG_16-2022.pdf

întreagă. Pentru contractele autentice, majorează prețul conformării și poate orienta cererea către PFA/SRL, subcontractare, muncă ocazională ori, în scenariul negativ, către muncă nedeclarată. Eficacitatea măsurii nu poate fi evaluată doar prin creșterea încasărilor bugetare: trebuie urmărite concomitent conversiile la normă întreagă, încetările, noile angajări, orele efectiv lucrate, controalele care confirmă subdeclararea și migrarea către alte forme de prestare.

2.4.5. Dinamica utilizării înainte și după modificarea din 2022

Rapoartele de sinteză ale registrului general de evidență a salariaților (ReGES/Revisal), publicate de Inspecția Muncii, indicau 1.141.962 de contracte cu timp parțial dintr-un total de 6.587.119 contracte active, adică 17,3% din stocul contractelor înregistrate[19]. Acest indicator administrativ nu este echivalent cu ponderea persoanelor ocupate part-time din statisticile europene, pentru că o persoană poate avea mai multe contracte, iar ReGES măsoară contracte, nu lucrători. Totuși, ponderea oferă baza de date necesară pentru analiza rupturii produse în august 2022.

Datele lunare permit o observare directă a efectului. Analiza se concentrează pe contractele pe durată nedeterminată, întrucât componenta pe durată determinată prezintă o sezonalitate pronunțată și recurentă, cu scăderi ample în fiecare vară și reveniri în toamnă, vizibilă identic în 2021, 2022 și 2023, care ar contamina comparația dacă ar fi inclusă în agregat[20].

Stocul contractelor cu timp parțial pe durată nedeterminată a crescut continuu până în vara anului 2022, atingând un vârf de 922.841 în iunie 2022, după o creștere neîntreruptă pe parcursul întregului an 2021 (de la 843.751 în ianuarie la 892.882 în decembrie, respectiv +5,8%). Din iulie 2022, traiectoria se inversează brusc: 854.476 la 31 iulie, 775.823 la 31 august și 754.689 la 31 decembrie 2022, adică o scădere de 168.152 de contracte, respectiv 18,2%, în șase luni[21].

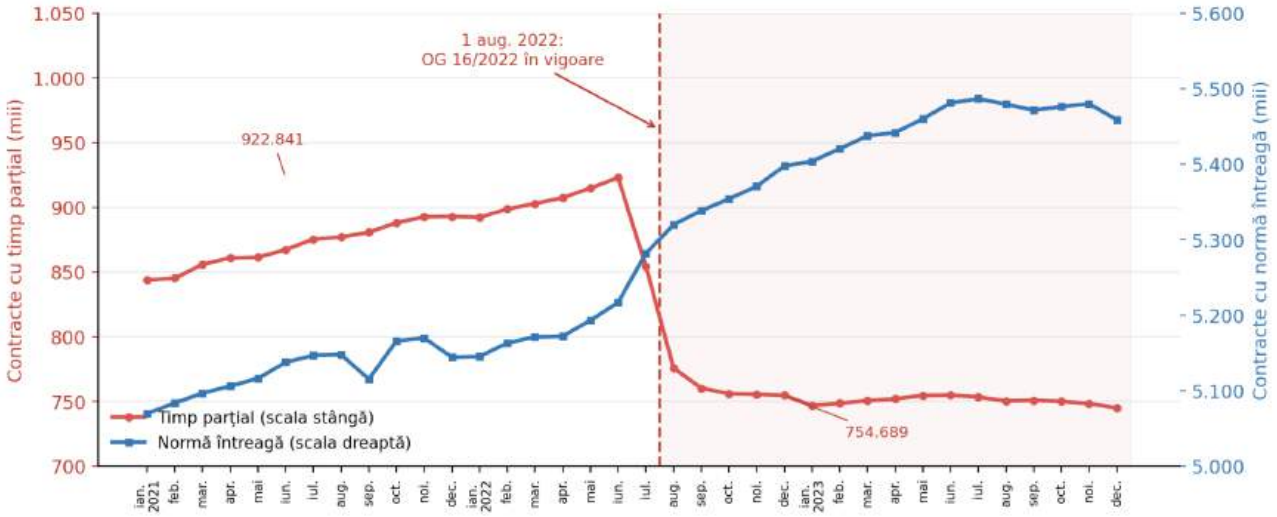
Concentrarea temporală a ajustării este cel puțin la fel de relevantă ca amploarea ei. Scăderile din iulie (-68.365) și august (-78.653) reprezintă împreună 87% din reducerea totală, iar din septembrie 2022 seria se aplatizează aproape complet (-15.500 în septembrie, apoi sub 5.000 pe lună). Faptul că cea mai mare scădere lunară precedă intrarea efectivă în vigoare a măsurii, la 1 august 2022, este consistent cu un comportament de anticipare: ordonanța fusese publicată la mijlocul lunii iulie, iar angajatorii au reconfigurat contractele înainte de prima lună de aplicare a contribuției minime.

[19] Inspecția Muncii, *Raport de activitate pentru anul 2022 conform Legii nr. 544/2001*, cap. VII.4 „Aspecte caracteristice evidenței muncii. Contracte individuale de muncă active”, situația la 31 ianuarie 2022 (892.168 contracte cu timp parțial pe durată nedeterminată și 249.794 pe durată determinată). Valoarea la 31 decembrie 2021 este practic identică: 1.142.002 din 6.586.452 contracte, respectiv 17,3%.

[20] Componenta pe durată determinată scade de la 267.576 (mai 2022) la 149.439 (august 2022) și revine la 248.830 în noiembrie. Un tipar identic apare în 2021 (262.493 în mai, 153.653 în august, 251.490 în noiembrie) și în 2023 (267.284 în mai, 152.593 în august, 253.519 în noiembrie), ceea ce indică o sezonalitate structurală, cel mai probabil legată de anul școlar, independentă de modificarea fiscală.

[21] Inspecția Muncii, Raport de activitate pentru anul 2022, tabelul evoluției lunare a contractelor individuale de muncă active.

Figura 1 - Contracte individuale de muncă active pe durată nedeterminată, după programul de lucru (ReGES, ianuarie 2021 – decembrie 2023)



Sursa: Inspecția Muncii, rapoarte de activitate conform Legii nr. 544/2001 pentru anii 2021, 2022 și 2023, cap. „Aspecte caracteristice evidenței muncii. Contracte individuale de muncă active". Sunt reprezentate exclusiv contractele pe durată nedeterminată. Cele două serii au scale diferite. Datele sunt detaliate în Tabelul 9 din Anexa 1.

Întrebarea decisivă rămâne dacă această reducere reprezintă conversie sau distrugere de contracte. Datele administrative permit un răspuns parțial, dar semnificativ. În aceeași perioadă, iunie–decembrie 2022, numărul contractelor cu normă întreagă pe durată nedeterminată a crescut cu 180.831 (de la 5.216.726 la 5.397.557), iar stocul total de contracte active a crescut cu 37.124. Cu alte cuvinte, reducerea contractelor cu timp parțial nu a fost însoțită de o scădere a stocului total, ceea ce exclude ipoteza unei distrugeri nete de raporturi de muncă la scara întregii economii.

Amplitudinea creșterii contractelor cu normă întreagă trebuie însă comparată cu tendința preexistentă, nu interpretată integral ca efect al măsurii. În anul 2021, stocul contractelor cu normă întreagă a crescut cu 74.411 pe parcursul a douăsprezece luni, echivalentul a aproximativ 37.000 pe semestru. Creșterea de 180.831 din a doua jumătate a anului 2022 depășește această tendință cu circa 144.000 de contracte, ceea ce corespunde unei proporții de aproximativ 85% din reducerea simultană a contractelor cu timp parțial. Estimarea este una de ordin de mărime, nu un rezultat cauzal. Presupune că tendința din 2021 ar fi continuat neschimbată și ignoră faptul că anul 2022 a fost marcat de redresarea post-pandemică și de intrarea pe piața muncii a lucrătorilor din Ucraina.

Sub rezerva acestor limite, configurația datelor este mai consistentă cu ipoteza conversiei decât cu cea a distrugerii. Rămâne însă valabilă precizarea metodologică de mai sus, legată de faptul că conversia în contracte cu normă întreagă este un rezultat favorabil numai dacă este însoțită de creșterea orelor efectiv lucrate și a veniturilor, nu de păstrarea aceleiași activități cu un cost formal mai mare. Datele ReGES nu conțin informații despre orele efectiv prestate, iar statistica AMIGO, detaliată în secțiunea 3.1. mai jos, nu indică o creștere a duratei medii a muncii în perioada respectivă, ci o ușoară scădere. Această divergență, între un stoc de contracte formal reclasificate ca normă întreagă și o durată medie a muncii care nu crește, este compatibilă cu ipoteza că o parte din contractele part-time anterioare nu corespundeau unui timp de lucru real semnificativ mai redus, dar este compatibilă în egală măsură cu ipoteza subdeclarării orelor lucrate după reclasificare. Datele disponibile public nu permit departajarea celor două explicații.

Evoluția ulterioară confirmă caracterul de salt de nivel, nu de tendință. Pe parcursul întregului an 2023, stocul contractelor cu timp parțial pe durată nedeterminată rămâne practic constant, între 744.994 și 754.911, cu o variație anuală de -0,2%[22]. Ponderea contractelor cu timp parțial în stocul total scade de la 17,3% în decembrie 2021 la 15,0% în decembrie 2022 și se stabilizează la 14,7% în decembrie 2023.

[22] Inspecția Muncii, Raport de activitate pentru anul 2023 conform Legii nr. 544/2001, tabelul evoluției lunare a contractelor individuale de muncă active.

Măsura fiscală a produs, așadar, o realiniere unică și rapidă a stocului de contracte, după care sistemul s-a stabilizat la un nivel inferior, fără erodare continuă.

2.4.6. Evaluare de ansamblu

Măsura răspunde unui risc real de subdeclarare, dar utilizează un instrument general, bazat pe cost, care poate sancționa identic situații economice diferite. Beneficiul anti-abuz este mai plauzibil pentru contractele cu venit redus care ascund o activitate apropiată de norma întreagă; efectul negativ este mai puternic pentru programele autentice de două-patru ore și pentru angajatorii cu nevoi fragmentate. Un regim mai bine calibrat ar combina controlul bazat pe risc și sancțiunile efective pentru depășirea programului declarat cu o contribuție mai proporțională pentru contractele legitime, reguli simple de probare a excepțiilor și raportare publică periodică a indicatorilor ReGES. Criteriul de succes trebuie să fie creșterea ocupării declarate și a protecției sociale, nu simpla reducere a numărului de contracte part-time sau majorarea sarcinii fiscale aferente acestora.

3. Analiza cantitativă

Capitolul de față prezintă analiza cantitativă a principalilor indicatori privind flexibilitatea muncii în România, în perspectivă comparativă europeană. Analiza se bazează pe date extrase din baza Eurostat (Labour Force Survey) pentru perioada 2019-2024, respectiv date ale INS, completate cu date publice privind mecanismele de ajustare a activității în perioada pandemică. Indicatorii selectați (ponderea muncii cu timp parțial, durata medie săptămânală a muncii, rata de ocupare, ponderea contractelor temporare) corespund celor patru dimensiuni ale flexibilității identificate în literatura de specialitate: flexibilitatea programului, intensitatea muncii, securitatea ocupării și adaptabilitatea contractuală.

Perspectiva comparativă include cinci state membre selectate prin strategia *Most Different Systems Design* (Danemarca, Germania, Olanda, Spania, Polonia), alături de media UE-27, conform metodologiei descrise în capitolul 1. Această selecție permite testarea ipotezei H3 privind transferabilitatea mecanismelor de flexibilizare în contexte instituționale diferite.

3.1. Evoluția muncii part-time în România

Ponderea muncii cu timp parțial în totalul ocupării din România a urmat un trend descendent continuu în ultimul deceniu, ajungând la 2,9% în 2024 și 2,3% în 2025, cel mai scăzut nivel din seria istorică și semnificativ sub media UE-27 de 17,1%. Tendința de scădere a fost constantă, de la 8,4% în 2015 la 6,3% în 2018, 5,8% în 2019 și 2,9% în 2024 (Figura 2). Declinul s-a accelerat vizibil după 2020, an în care ponderea era încă de 5,6%. Trebuie precizat că Eurostat marchează anul 2021 ca discontinuitate de serie (break in series) pentru România (și posibil alte state membre), ca urmare a reformei metodologice a Anchetei Forței de Muncă (LFS); o parte din scăderea bruscă din 2020-2021 (de la 5,6% la 3,6%) reflectă această schimbare metodologică, nu neapărat o evoluție comportamentală reală[23].

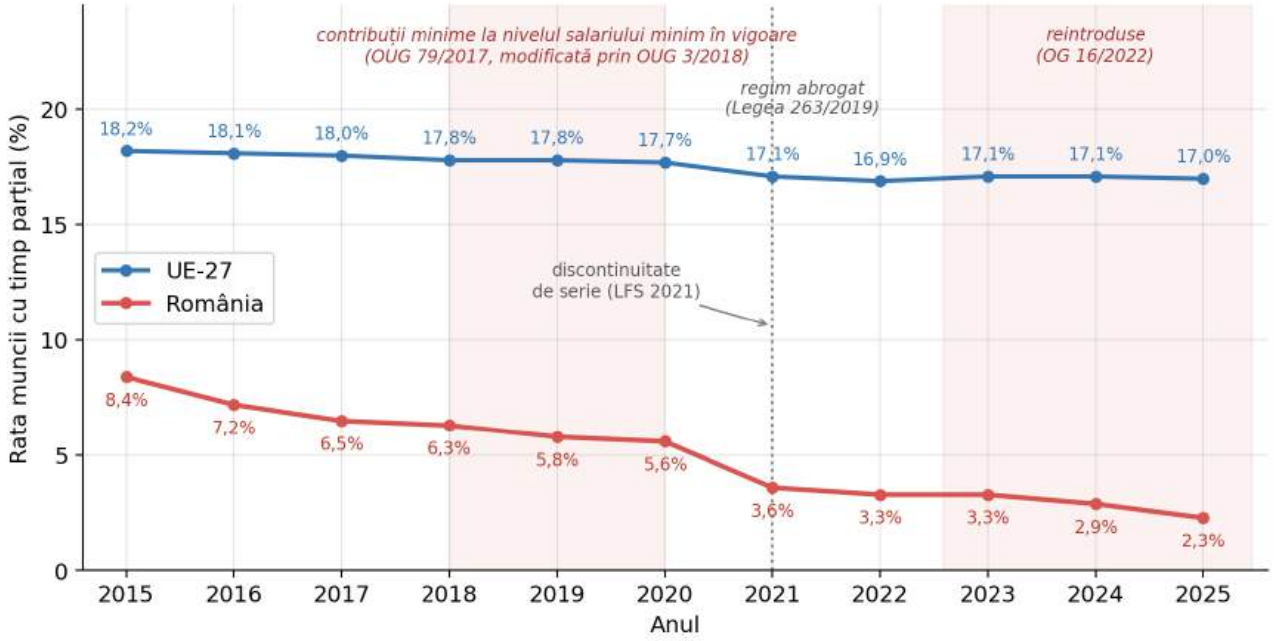
Această evoluție este în direcție opusă față de tendința europeană, unde rata muncii cu timp parțial a rămas relativ stabilă (17,8% în 2019, 17,1% în 2024). Diferența dintre România și media UE s-a amplificat de la 9,8 puncte procentuale în 2015 la 14,2 puncte procentuale în 2024. Dinamica sugerează că factorii structurali care descurajează munca cu timp parțial în România nu numai că persistă, ci s-au intensificat.

Intrarea în vigoare a OUG 79/2017, cu modificările aduse prin OUG 3/2018, care au modificat regimul fiscal al contractelor cu timp parțial prin impunerea unei contribuții sociale minime calculate la nivelul salariului minim brut, indiferent de numărul de ore lucrate, aplicabilă de la 1 ianuarie 2018, coincide temporal cu accelerarea declinului. Dacă în perioada 2015-2017 rata a scăzut cu 1,9 puncte procentuale (de la 8,4% la 6,5%), în perioada ulterioară măsurii (2017-2024) scăderea a fost de 3,6 puncte procentuale (de la 6,5% la 2,9%), pornind de la un nivel deja mult mai redus. Corelația temporală nu demonstrează în mod neapărat o relație de cauzalitate, dar magnitudinea și persistența declinului sunt consistente cu ipoteza unui efect descurajator al regimului fiscal, confirmat și de analiza costurilor prezentată în Anexa 2.

---

23 https://insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/forta_de_munca_in_romania_ocupare_si_somaj_2021.pdf

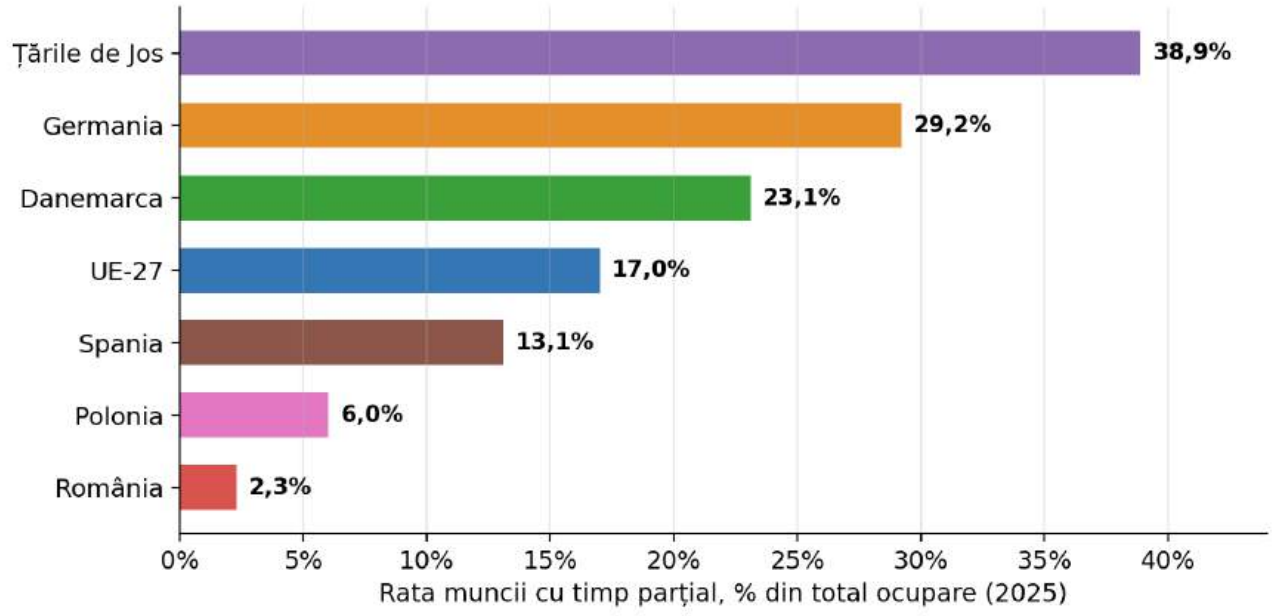
Figura 2 - Evoluția muncii cu timp parțial, România vs. UE-27



Sursa: Eurostat, lfsa_eppga, populație 20-64 ani, total sexe

Din perspectivă comparativă (Figura 3), distanța dintre România și statele analizate este semnificativă. Olanda conduc cu 38,9%, urmate de Germania (29,2%) și Danemarca (23,1%). Chiar și Polonia, stat cu un profil post-socialist comparabil, prezintă o rată de 6%, mai mult decât dublă față de România. Spania, singura economie occidentală din eșantion cu un nivel sub media UE (13,1%), rămâne de aproape 6 ori peste valoarea românească.

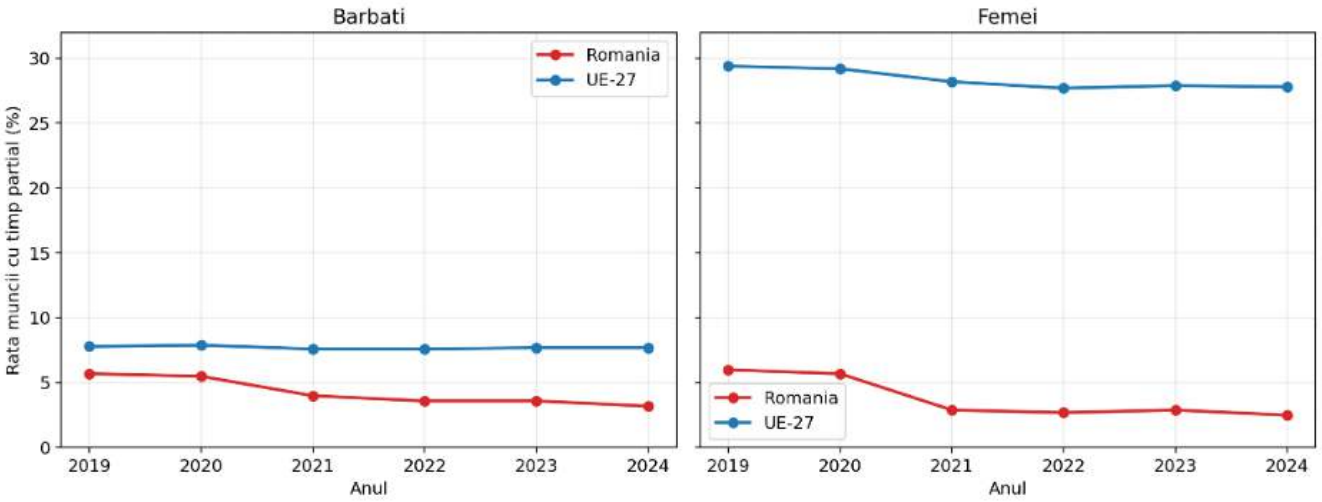
Figura 3 - Munca cu timp parțial: comparație internațională (2025)



Sursa: Eurostat, lfsa_eppga, 2025, populație 20-64 ani

Analiza de gen relevă o particularitate semnificativă a cazului românesc. La nivel european, munca cu timp parțial este puternic feminizată, cu 27,8% dintre femeile ocupate din UE-27 care lucrează cu timp parțial, față de doar 7,7% dintre bărbați (2024). În România, diferența de gen este minimă (2,5% femei, 3,2% bărbați), ceea ce sugerează că nivelul redus nu reflectă o preferință culturală, ci un efect sistemic al descurajării fiscale și administrative care afectează toate categoriile de lucrători (Figura 4).

Figura 4 - Munca cu timp parțial pe sexe: România vs. UE-27 (2019-2024)



Sursa: Eurostat, lfsa_eppga, 2019-2024, populație 20-64 ani

3.2. Dezagregarea sectorială și demografică a muncii cu timp parțial (date INS AMIGO)

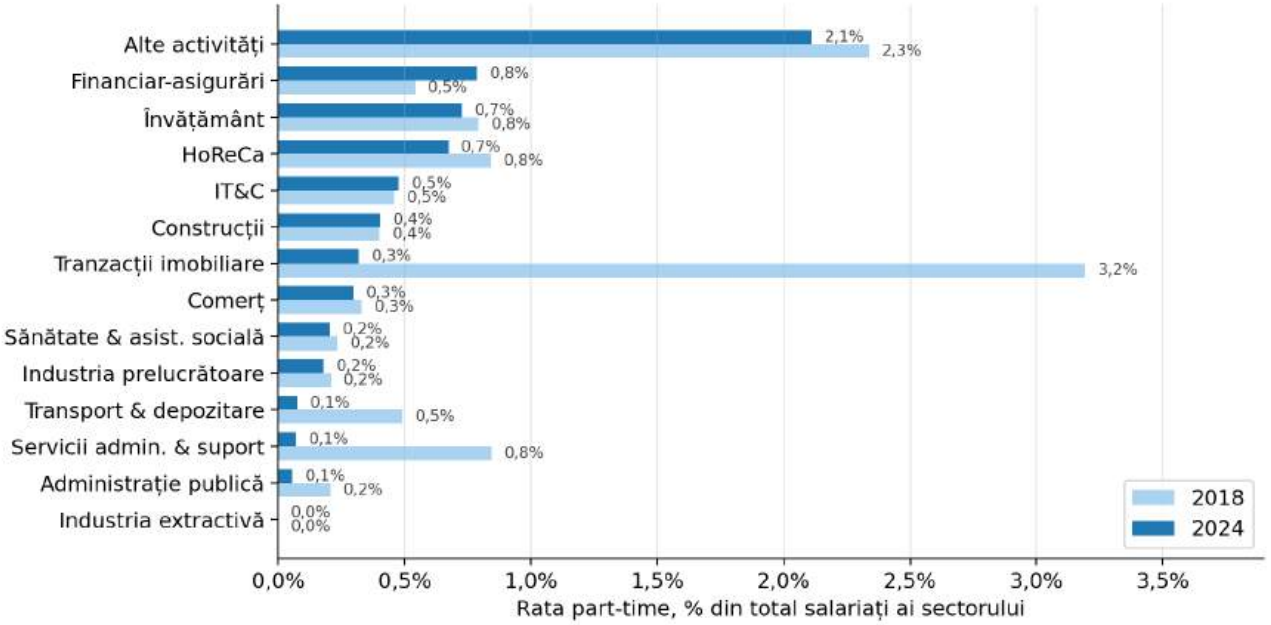
Analiza comparativă cu date Eurostat din secțiunea anterioară evidențiază poziția extremă a României la nivelul agregat. Pentru a identifica factorii structurali care explică această situație, prezenta secțiune utilizează datele Anchetei asupra Forței de Muncă în Gospodării (AMIGO), publicate de Institutul Național de Statistică prin baza TEMPO Online (seriile AMG). Dezagregarea pe sector de activitate economică (CAEN Rev.2), nivel de educație, grupă de vârstă și mediu de rezidență permite testarea ipotezei conform căreia rigiditatea programului de lucru nu este uniformă, ci reflectă particularități sectoriale și demografice cu implicații directe pentru designul politicilor de flexibilizare.

Seriile utilizate în această secțiune nu au însă toate aceeași bază de raportare, iar distincția este importantă pentru interpretarea corectă a valorilor. Dezagregarea sectorială (Figura 5) și cea urban-rural (Figura 8) raportează efectivele cu program parțial la *totalul salariaților*, în timp ce dezagregarea pe nivel de educație (Figura 6) și cea pe grupe de vârstă (Figura 7) le raportează la *totalul populației ocupate de 20-64 ani*, categorie ce include lucrătorii pe cont propriu și lucrătorii familiali neremunerați. Diferența nu este una de măsurare, ci de populație de referință, având în vedere că în România, munca cu timp parțial este concentrată în afara raporturilor salariale, astfel încât ratele calculate pe salariați sunt sistematic de un ordin de mărime mai mici decât cele calculate pe total ocupare. **De aici rezultă o anumită problemă metodologică de comparare, în condițiile în care în prezentul studiu prezintă interes munca salarizată.** Rata agregată de 2,9% pentru anul 2024, prezentată în secțiunea 3.1, este comparabilă cu valorile din figurile 10 și 11, nu cu cele din figurile 9 și 12.

Dezagregarea sectorială a ratei part-time (Figura 5) confirmă că nivelul extrem de redus al muncii cu timp parțial este o caracteristică transversală a pieței muncii românești. Niciun sector de activitate nu depășește 3% rată part-time în 2024, raportat la totalul salariaților din sectorul respectiv. Cele mai ridicate valori se înregistrează în categoria reziduală „Alte activități ale economiei naționale” (2,1%), urmată de intermedieri financiare și asigurări (0,8%), învățământ (0,7%) și HoReCa (0,7%). La polul opus, industria extractivă (0,0%), transporturile (0,1%) și administrația publică (0,1%) prezintă valori practic nule.

Comparația 2018-2024 relevă o stagnare generalizată, variațiile fiind marginale și neindicând nicio tendință de creștere a utilizării contractelor cu timp parțial în vreun sector. Sectorul HoReCa a înregistrat o creștere temporară în 2020-2021 (de la 0,6% la 1,4-1,6%), reflectând ajustarea la restricțiile pandemice, dar a revenit la 0,7% în 2024. Tranzacțiile imobiliare prezintă volatilitate ridicată (3,2% în 2018, 6,1% în 2019, 0,3% în 2024), explicabilă prin volumul mic al sectorului, care amplifică variațiile statistice.

Figura 5 - Rata part-time a salariaților pe sector de activitate (România, 2018 vs. 2024, INS AMIGO)

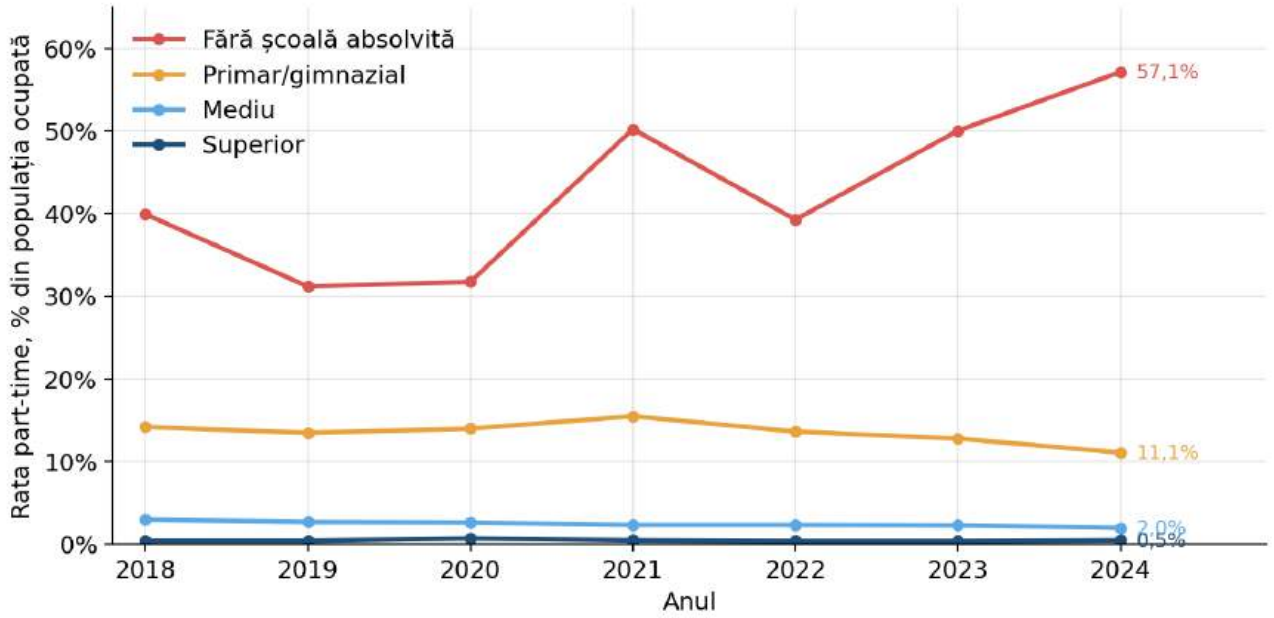


Sursa: INS, AMIGO (seria AMG1105), calcule proprii. Bază de raportare: total salariați ai sectorului respectiv, toate grupele de vârstă, total sexe. Valorile nu sunt comparabile cu ratele calculate pe populația ocupată (figurile 10 și 11).

Dezagregarea pe nivel de educație (Figura 6) evidențiază cea mai puternică polarizare structurală. Ponderea part-time în rândul persoanelor fără școală absolvită este de 57,1% în 2024, calculată pe populația ocupată, categorie în care predomină lucrătorii pe cont propriu și lucrătorii familiali din agricultură, comparativ cu doar 0,5% pentru cei cu studii superioare și 2,0% pentru nivelul mediu. Gradientul abrupt sugerează că munca cu timp parțial în România este predominant asociată cu precaritatea, nu cu flexibilitatea aleasă. Persoanele cu educație primară sau gimnazială prezintă o rată de 11,1%, în scădere de la 14,2% în 2018. Constatarea este susținută direct de statistica europeană: ponderea muncii cu timp parțial involuntare în totalul muncii cu timp parțial era în România de 57,3% în 2024 (Eurostat, seria lfsa_eppgai, populația 20-64 ani).

Diferențele între sexe sunt nesemnificative la nivelurile mediu și superior (variație sub 0,3 puncte procentuale), ceea ce indică absența unei componente de gen în utilizarea instrumentului part-time pentru aceste categorii. La nivelul primar/gimnazial și fără școală, volatilitatea ridicată reflectă eșantioane mici și efecte sezoniere, nu tendințe structurale.

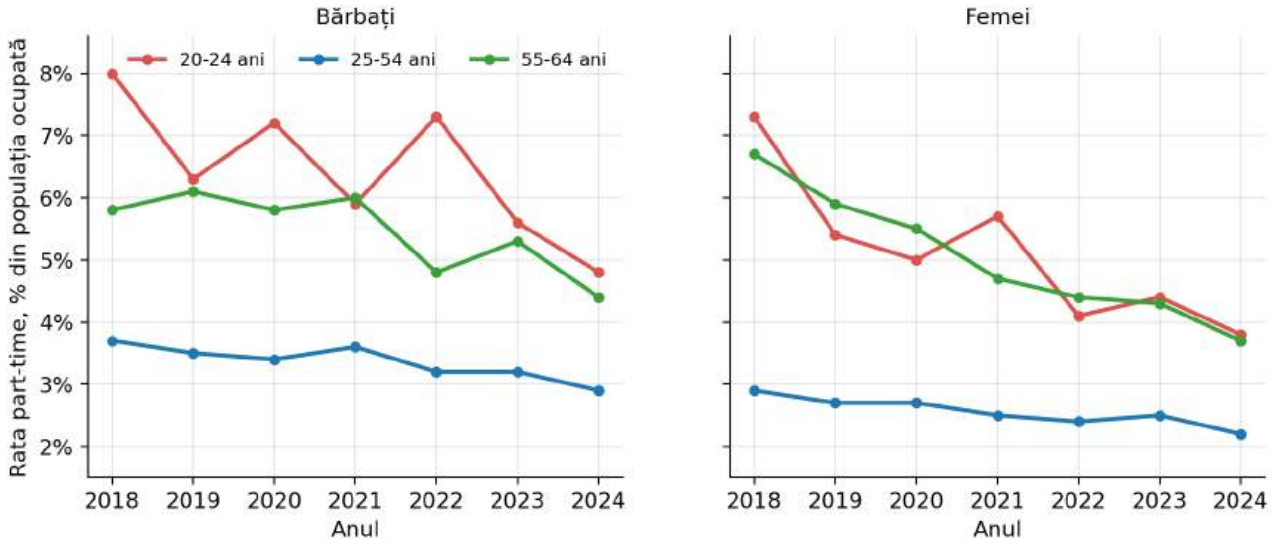
Figura 6 - Ponderea ocupării part-time pe nivel de educație (România, 20-64 ani)



Sursa: INS, AMIGO (seria AMG160B). Bază de raportare: populația ocupată de 20-64 ani cu nivelul de educație respectiv, incluzând lucrătorii pe cont propriu și lucrătorii familiali. Valorile reprezintă media aritmetică a ratelor masculine și feminine, nu rata agregată pe ambele sexe.

Profilul pe grupe de vârstă (Figura 7) arată că tinerii (20-24 ani) au cele mai ridicate rate de muncă part-time (4,8% bărbați, 3,8% femei în 2024), urmați de segmentul 55-64 ani (4,4% bărbați, 3,7% femei). Grupa de vârstă principală (25-54 ani) prezintă cele mai scăzute valori (2,9% bărbați, 2,2% femei). Acest profil în formă de U este consistent cu modelele europene, dar la niveluri absolute cu un ordin de mărime mai reduse. Tendința 2018-2024 este de scădere pe toate segmentele și pentru ambele sexe.

Figura 7 - Ponderea ocupării part-time pe grupe de vârstă și sex (România, 20-64 ani, INS AMIGO)

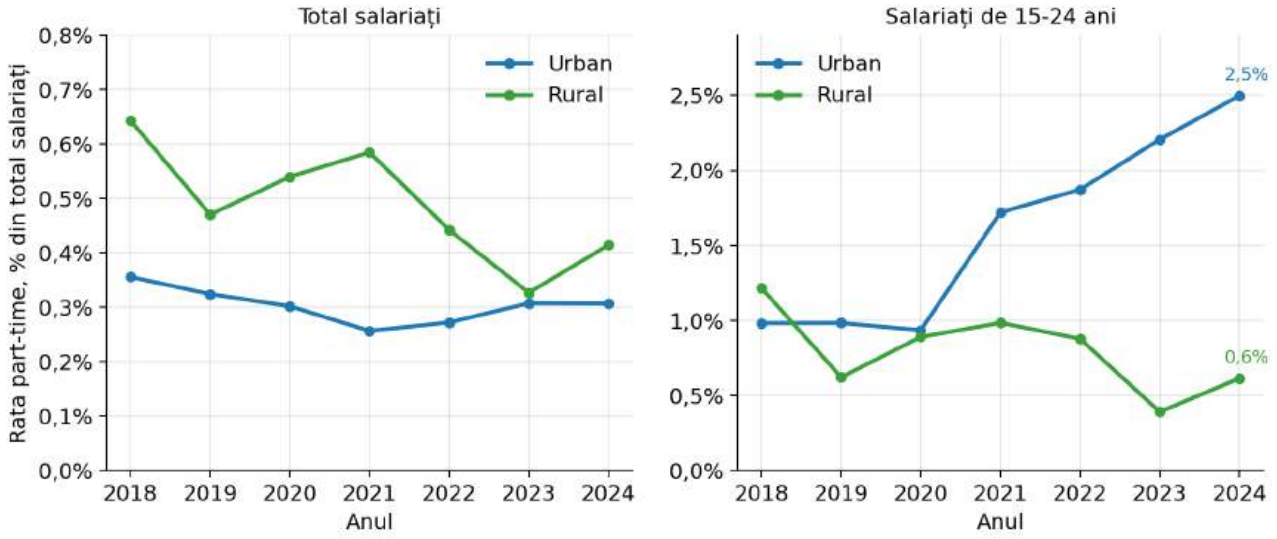


Sursa: INS, AMIGO (seria AMG160A). Bază de raportare: populația ocupată de 20-64 ani din grupa de vârstă și sexul respectiv, incluzând lucrătorii pe cont propriu și lucrătorii familiali.

Dimensiunea urban-rural (Figura 8) aduce o nuanță relevantă. Rata part-time a salariaților este redusă în ambele medii, dar constant mai ridicată în mediul rural (între 0,33% și 0,64% în perioada 2018-2024) decât în mediul urban (între 0,26% și 0,36%), diferența dintre cele două medii restrângându-se însă continuu. Dinamica pe grupe de vârstă diferă semnificativ, pentru că în mediul urban, rata salariaților tineri (15-24 ani) a crescut de la 1,0% în 2018 la 2,5% în 2024, în timp ce în mediul rural aceeași

categorie a scăzut de la 1,2% la 0,6%. Această divergență poate reflecta apariția unor forme incipiente de flexibilitate în sectorul serviciilor din mediul urban.

Figura 8 - Rata part-time a salariaților: urban vs. rural (România, INS AMIGO)



Sursa: INS, AMIGO (seria AMG1104), calcule proprii. Bază de raportare: total salariați din mediul de rezidență respectiv, toate grupele de vârstă. Valorile nu sunt comparabile cu ratele calculate pe populația ocupată (figurile 5 și 6).

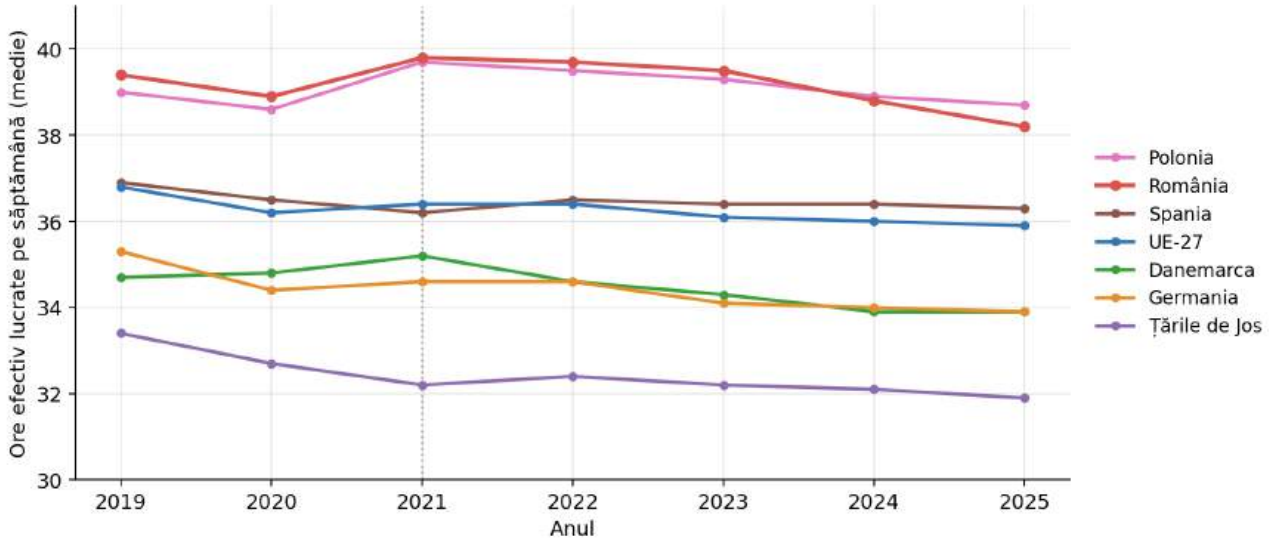
Sinteza dezagregării datelor INS confirmă, așadar, concluziile analizei datelor Eurostat. Rigiditatea programului de lucru în România este sistemică, nu sectorială. Absența unui sector cu rată part-time peste 3% elimină ipoteza conform căreia problema ar fi concentrată într-o ramură specifică. Cea mai pronunțată diferență observată în date este asociată nivelului educațional, dar aceasta indică precaritate, nu flexibilitate.

3.3. Timpul mediu de lucru în România comparativ cu media UE și statele selectate

Durata medie săptămânală efectiv lucrată în România a fost de 38,8 ore în 2024, cu 2,8 ore peste media UE-27 de 36 ore. România se situează, alături de Polonia (38,9 ore), în grupul statelor cu cele mai ridicate durate medii de lucru din Europa, în contrast puternic cu Olanda (32,1 ore), Danemarca (33,9 ore) și Germania (34 ore).

Seria temporală (Figura 9) arată o rigiditate remarcabilă a indicatorului românesc, unde oscilațiile sunt minime (interval 38,8-39,8 ore), iar tendința ușor descendentă din 2021-2024 se explică mai degrabă prin schimbări în compoziția sectorială a ocupării decât printr-o flexibilizare efectivă a programului de lucru.

Figura 9 - Durata medie săptămânală efectiv lucrată, 20-64 ani (2019-2025)



Sursa: Eurostat, lfsa_ewhan2, populație 20-64 ani, total activități economice

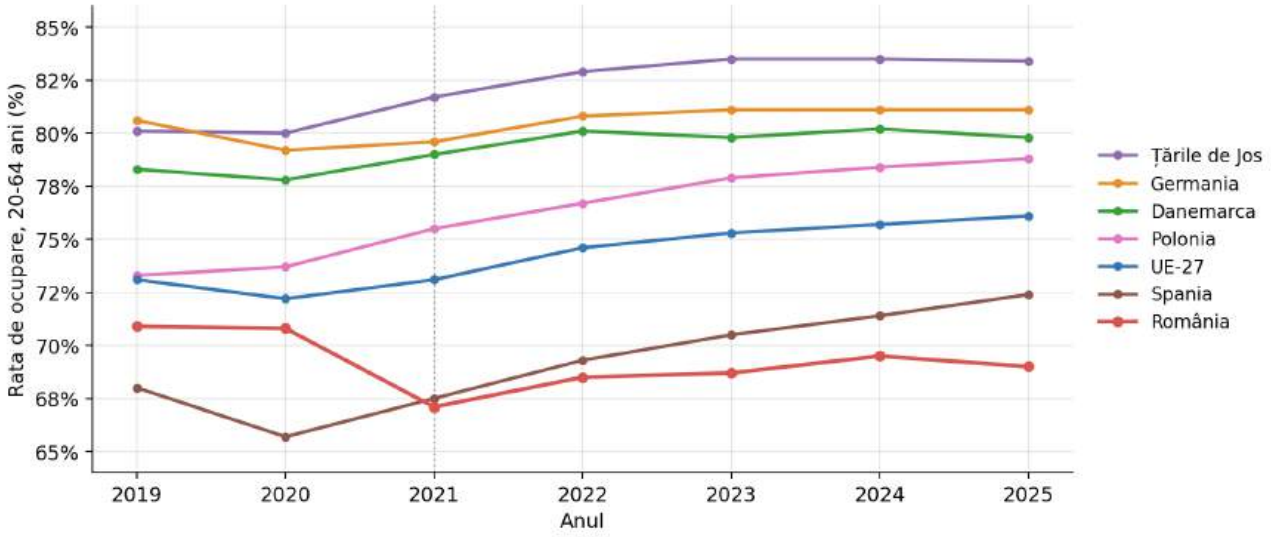
Corespondența dintre durata ridicată a timpului de lucru și ponderea redusă a muncii cu timp parțial este logică, pentru că într-o piață în care contractele cu timp parțial sunt descurajate fiscal, media orelor lucrate rămâne ridicată, iar angajatorii care au nevoie de flexibilitate temporală recurg la mecanisme informale (ore suplimentare necompensate, aranjamente nereglementate) care nu apar în statistici. Modelul românesc este, în esență, unul de tip de timp de lucru full-time rigid, în care norma de lucru de 8 ore/zi, 5 zile/săptămână funcționează ca standard nenegociabil.

Prin contrast, în statele cu piețe flexibile, durata medie mai redusă nu reflectă o productivitate mai scăzută, ci o distribuție mai variată a timpului de lucru, care permite adaptarea la nevoile diverse ale angajatorilor și lucrătorilor. Germania și Olanda demonstrează că economii cu productivitate ridicată pot funcționa cu durate medii de 32-34 ore, tocmai pentru că cadrul contractual permite configurații diverse de program.

3.4. Indicatori relevanți pentru flexibilitatea pieței muncii

Rata de ocupare a populației de 20-64 ani din România a fost de 69% în 2025, sub media UE-27 de 76,1% și semnificativ sub nivelul statelor cu piețe flexibile: Olanda (83,4%), Germania (81,1%), Danemarca (79,8%). Dinamica este relevantă, pentru că în timp ce majoritatea statelor europene au recuperat și depășit nivelurile pre-pandemice, România a avut o evoluție atipică cu o rată de ocupare în scădere de la 70,9% (2019) la 67,1% (2021), care a revenit doar parțial, la 69,5% în 2024, respectiv 69 în 2025 (Figura 10). Trebuie menționat că și seria ratei de ocupare prezintă o discontinuitate Eurostat în 2021, astfel încât scăderea spre 67,1% trebuie interpretată cu prudență, fiind parțial afectată de schimbarea metodologică LFS.

Figura 10 - Rata de ocupare a forței de muncă (2019-2025)

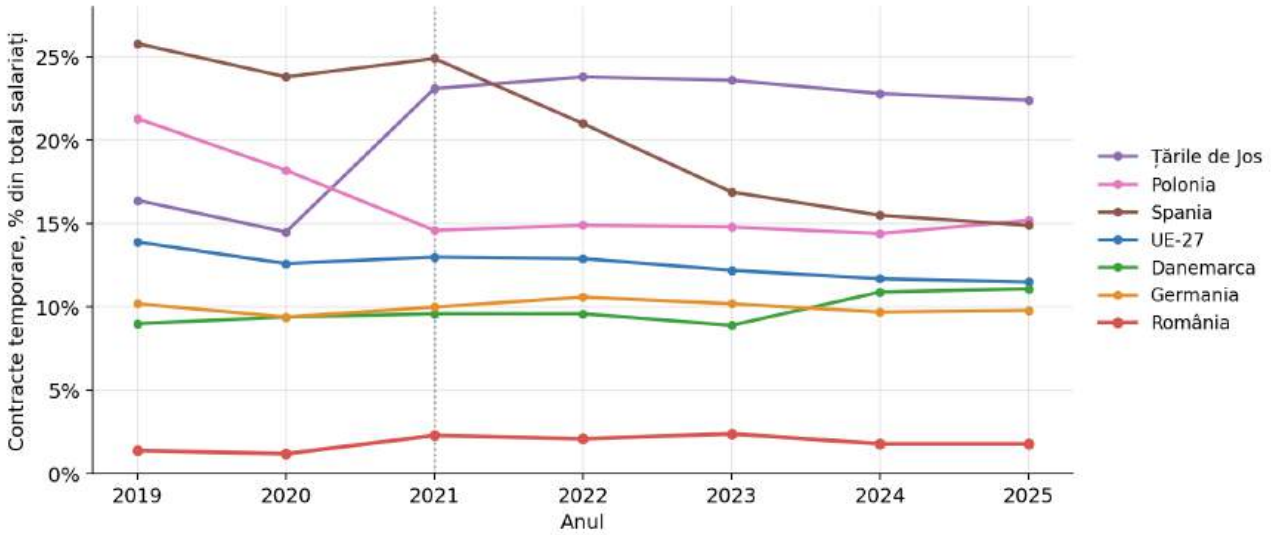


Sursa: Eurostat, lfsa_ergan, populație 20-64 ani, cetățenie totală

Ponderea contractelor temporare în totalul salariaților din România este extrem de redusă, de doar 1,8% în 2024, față de media UE-27 de 11,7%. Acest indicator plasează România la cel mai scăzut nivel din întregul eșantion comparativ (Figura 11). Chiar și în Spania, care a înregistrat o reducere drastică a contractelor cu timp parțial în urma reformei din 2021 (de la 25,8% la 15,5%), nivelul rămâne de aproape 9-10 ori peste cel românesc.

Valoarea extrem de redusă a contractelor temporare în România nu trebuie interpretată ca semn al stabilității ocupării, ci ca reflexie a unui cadru legislativ care limitează sever succesiunea și durata contractelor pe durată determinată (maximum 36 de luni, maximum 3 contracte succesive), fără a oferi alternative contractuale flexibile adecvate. Rezultatul este că angajatorii cu nevoi sezoniere sau proiectuale fie recurg la contracte de normă întreagă pe durată nedeterminată (cu costuri de concediere ridicate), fie la aranjamente informale.

Figura 11 - Ponderea contractelor temporare în total salariați (2019-2025)

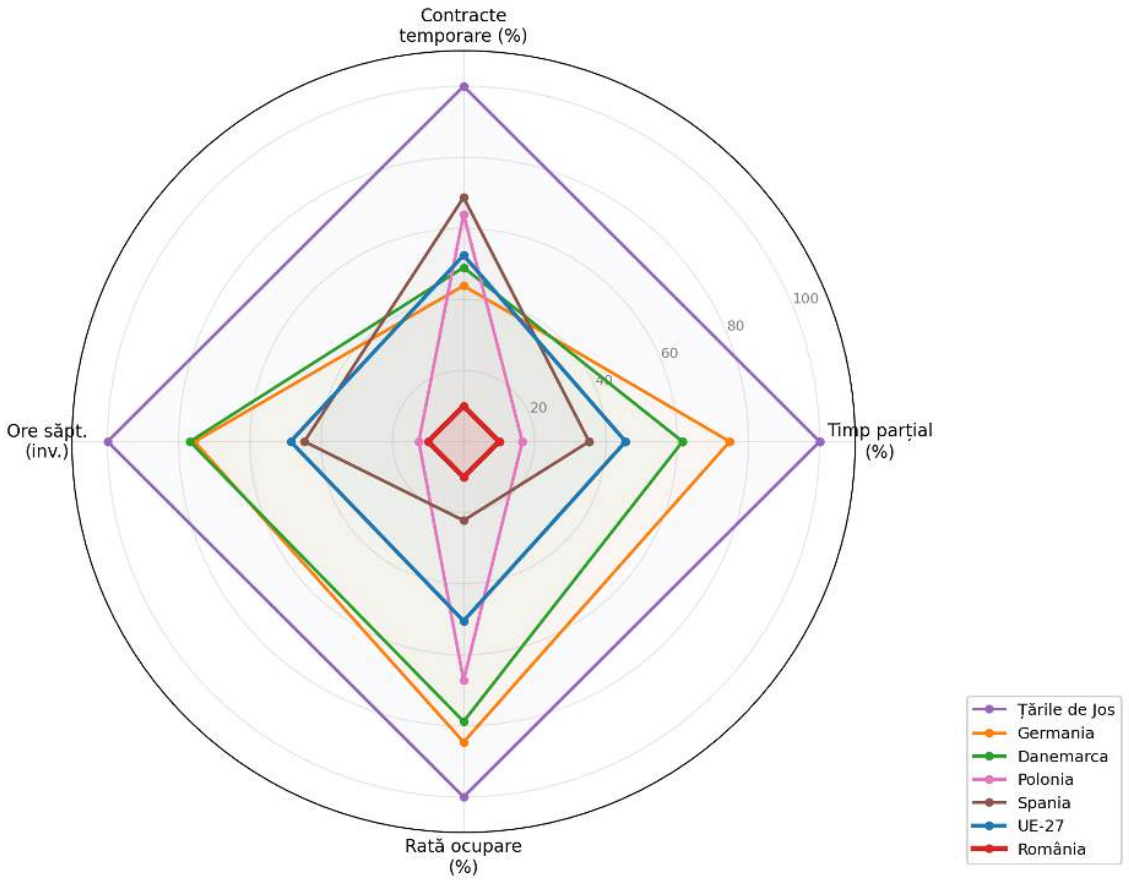


Sursa: Eurostat, lfsa_etpgan, populație 20-64 ani, cetățenie totală

Indicele compozit de flexibilitate, construit prin normalizarea celor patru indicatori pe o scală 10-100 (Figura 12), sintetizează poziția relativă a României. Pe toate cele patru axe - timp parțial, contracte temporare, ore lucrate (inversate), rată de ocupare - România se situează la valorile minime ale

eșantionului. Profilul rezultat este unul de rigiditate compactă, în contrast cu profilurile extinse ale Olanda, Germaniei și Danemarcei.

Figura 12 - Indicele compozit de flexibilitate (2024), normalizat 10-100, toate statele din eșantion



Sursa: calcul propriu pe baza datelor Eurostat (2024), normalizare 10-100 pe eșantionul analizat

3.5. Elemente cantitative privind mecanismele de ajustare a activității prin schema Kurzarbeit

Pandemia COVID-19 a constituit un test al capacității de ajustare a pieței muncii românești. Guvernul a adoptat trei mecanisme succesive: șomajul tehnic decontat de stat (OUG nr. 30/2020, martie 2020)[24], subvenționarea forfetară a revenirii la program complet după suspendare (OUG nr. 92/2020, mai 2020, aplicabilă de la 1 iunie 2020)[25] și mecanismul de tip Kurzarbeit, reducerea programului de lucru cu compensare parțială din bugetul asigurărilor pentru șomaj (OUG nr. 132/2020, august 2020)[26].

Șomajul tehnic (OUG nr. 30/2020) a fost mecanismul principal de protecție a locurilor de muncă în faza acută a crizei. Stocul contractelor de muncă suspendate a atins aproximativ 1 milion în aprilie 2020 (circa 18% din numărul salariaților)[27], iar numărul persoanelor distincte sprijinite pe durata aplicării măsurii a

[24] Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020, cu modificările și completările ulterioare (OUG nr. 32/2020, OUG nr. 92/2020, Legea nr. 55/2020).
[25] Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 92/2020, adoptată la 28 mai 2020.
[26] Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, M. Of. nr. 720 din 10 august 2020.
[27] Chivu, L., Georgescu, G. (2021), apud Munteanu, P., Ciornei, L., Vlăducu, L.-V., David, G. (2021), „The Kurzarbeit model and the sustainable development of Romania", *Proceedings of the 15th International Conference on Business Excellence*, pp. 1219-1229, DOI: 10.2478/picbe-2021-0113.

depășit, de asemenea, 1 milion[28]. Numărul maxim lunar de beneficiari plătiți a fost de 1.197.770 de persoane, înregistrat în mai 2020[29]. În perioada stării de urgență, plățile au totalizat 1,38 miliarde lei prin ANOFM, pentru 1.118.865 salariați ai unui număr de 129.149 de angajatori, la care se adaugă circa 405 milioane lei plătite de ANPIS altor categorii profesionale (PFA, avocați, sportivi, titulari de drepturi de autor), respectiv plăți totale de peste 1,78 miliarde lei pentru aproape 1,3 milioane de beneficiari[30]; cumulat, până la finele anului 2020, plățile pentru șomajul tehnic au atins 4,25 miliarde lei, un nivel apropiat de impactul bugetar estimat inițial, de circa 4 miliarde lei. Indemnizația a fost fixată la 75% din salariul de bază brut, cu un plafon de 75% din câștigul salarial mediu brut (75% din 5.429 lei în 2020, respectiv un plafon de circa 4.072 lei, echivalent cu aproximativ 840 EUR)[31].

Subvenția de revenire (OUG nr. 92/2020), aplicabilă de la 1 iunie 2020, a acordat angajatorilor care au reluat activitatea salariaților anterior suspendați cel puțin 15 zile o sumă lunară de 41,5% din salariul de bază brut (plafonată la 41,5% din câștigul salarial mediu brut, circa 2.253 lei), timp de trei luni, cu obligația menținerii raporturilor de muncă până la 31 decembrie 2020. Instrumentul a fost, de facto, succesorul funcțional al șomajului tehnic. Plățile au totalizat 2,20 miliarde lei în 2020, cu un maxim lunar de 754.510 persoane în septembrie 2020[32]. Spre deosebire de reducerea timpului de muncă, subvenția de revenire nu impunea reconfigurarea programului, evidența orelor efectiv prestate sau consultarea reprezentanților salariaților.

Mecanismul de tip Kurzarbeit (OUG nr. 132/2020), în vigoare din august 2020, dar operațional abia din toamnă, după adoptarea procedurilor de decontare[33], a permis, în forma inițială, reducerea programului de lucru cu maximum 50% din durata contractuală, prin decizia angajatorului, cu informarea și consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, și compensarea a 75% din diferența dintre salariul de bază brut contractual și salariul aferent orelor efectiv prestate, din bugetul asigurărilor pentru șomaj. După oscilații legislative succesive (plafonul de reducere a fost majorat la 80% prin OUG nr. 211/2020, readus la 50% prin Legea nr. 282/2020), parametrii au fost stabilizați prin Legea nr. 58/2021, care a extins reducerea maximă la 80% și a condiționat decizia de acordul organizațiilor sindicale sau al reprezentanților salariaților, acolo unde există; aplicarea a fost prelungită succesiv până la finele anului 2022[34]. Spre deosebire de șomajul tehnic, care presupunea suspendarea completă a contractului, Kurzarbeit-ul permitea menținerea relației de muncă și a unui nivel minim de activitate, reducând costurile de reactivare pentru angajatori. Esențială pentru înțelegerea adopției sale reduse este însă asimetria circuitului financiar. Indemnizația era oferită în avans de angajator, odată cu drepturile salariale, și recuperată ulterior de la stat, numai după îndeplinirea obligațiilor declarative, condițiile fiind verificate *ex post*[35].

---

[28] ANOFM (2021), *Raport de activitate pentru anul 2020*, cap. VIII: în cadrul proiectului FSE #SPER, „sprijinul financiar fiind acordat la peste 1.000.000 de persoane aflate în șomaj tehnic cu o valoare de 297.924.462 euro".

[29] ANOFM (2021), *Raport de activitate pentru anul 2020*, cap. IV.1.

[30] MMPS (2020), *Bilanțul măsurilor luate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale în perioada stării de urgență: plăți de peste 1,78 miliarde lei pentru aproape 1,3 milioane de beneficiari*, comunicat de presă, 16 mai 2020, disponibil la: http://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/comunicare/comunicate-de-presa/5938-20200516_cp-mmps-bilant-stare-de-urgenta. Din suma plătită de ANPIS (405.251.109 lei), 384.186.249 lei au reprezentat indemnizația de sprijin COVID-19 acordată în baza OUG nr. 30/2020 profesioniștilor.

[31] Câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020, de 5.429 lei, conform Legii nr. 6/2020 a bugetului asigurărilor sociale de stat. Echivalentul în euro este calculat la cursul mediu al anului 2020 (aprox. 4,84 lei/EUR).

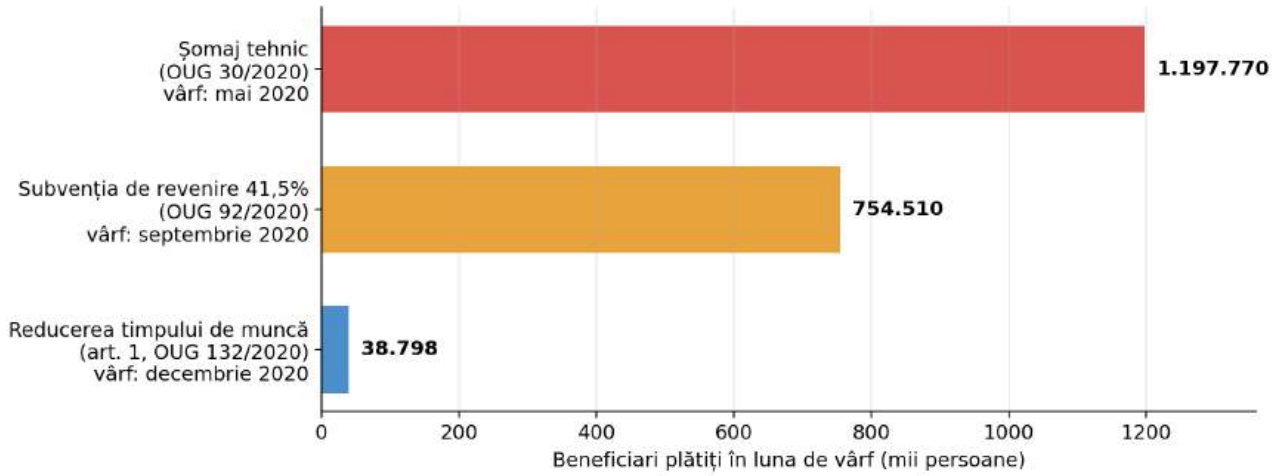
[32] ANOFM (2021), *op. cit.*, cap. IV.1.

[33] HG nr. 719/2020 pentru aprobarea procedurii de decontare și de plată a sumelor acordate în baza OUG nr. 132/2020 și Ordinul MMPS nr. 1.393/2020 privind aprobarea modelului cererii și al documentelor de decontare (septembrie 2020).

[34] OUG nr. 211/2020; Legea nr. 282/2020 privind aprobarea OUG nr. 132/2020; Legea nr. 58/2021 pentru aprobarea OUG nr. 211/2020 și pentru modificarea OUG nr. 132/2020; prelungiri succesive ale aplicării până la 31 decembrie 2022.

[35] Munteanu et al. (2021), *op. cit.*; Curtea de Conturi a României (2020), *Gestionarea resurselor publice în perioada stării de urgență* - raport special.

Figura 13 - Succesiunea instrumentelor de ajustare în 2020: vârfuri lunare de beneficiari plătiți (conform raportului de activitate ANOFM 2020, cap. IV.1. Datele lunare complete pentru 2020 indisponibile la data redactării.)



Succesiunea efectivă a mecanismelor (Figura 13) infirmă imaginea unei tranziții de la măsura de urgență (suspendare completă) către instrumentul mai nuanțat (reducerea parțială a activității). Vârfurile lunare din 2020 ordonează clar preferințele angajatorilor, cu 1.197.770 de beneficiari plătiți pentru suspendare (mai), 754.510 pentru subvenția de revenire (septembrie) și doar 38.798 pentru reducerea timpului de muncă (decembrie)[36]. Decalajul dintre așteptări și realizare este la fel de elocvent. Nota de fundamentare a OUG nr. 132/2020 estima că, în absența măsurilor, ar fi fost afectate veniturile a aproximativ 600.000 de salariați și profesioniști[37]; în fapt, vârful absolut de utilizare a schemei pentru salariați a fost de 60.288 de beneficiari plătiți (iunie 2021), aproximativ o zecime din populația vizată, iar plățile totale pentru salariați au fost de aproximativ 0,9 miliarde lei pe întreaga durată de aplicare, august 2020 - decembrie 2022 (46,3 milioane lei în 2020, 487,6 milioane în 2021, 315,2 milioane în 2022, la care se adaugă 51,9 milioane lei decontate abia în cursul anului 2023, pentru 4.801 angajați)[38]. Prelungirea decontărilor până în 2023 ilustrează, de altfel, chiar decalajul de rambursare care a descurajat accesarea schemei. Numai în anul 2020, suspendarea a costat de aproape o sută de ori mai mult decât reducerea timpului de muncă. Episodul din toamna anului 2021 confirmă ierarhia, odată cu reactivarea șomajului tehnic prin OUG nr. 111/2021[39], numărul beneficiarilor de suspendare a urcat de la 2.129 (octombrie) la 23.499 (decembrie), în timp ce utilizarea schemei Kurzarbeit scădea la 7.333 de beneficiari în noiembrie (Figura 14)[40].

[36] ANOFM (2021), *op. cit.*, cap. IV.1.

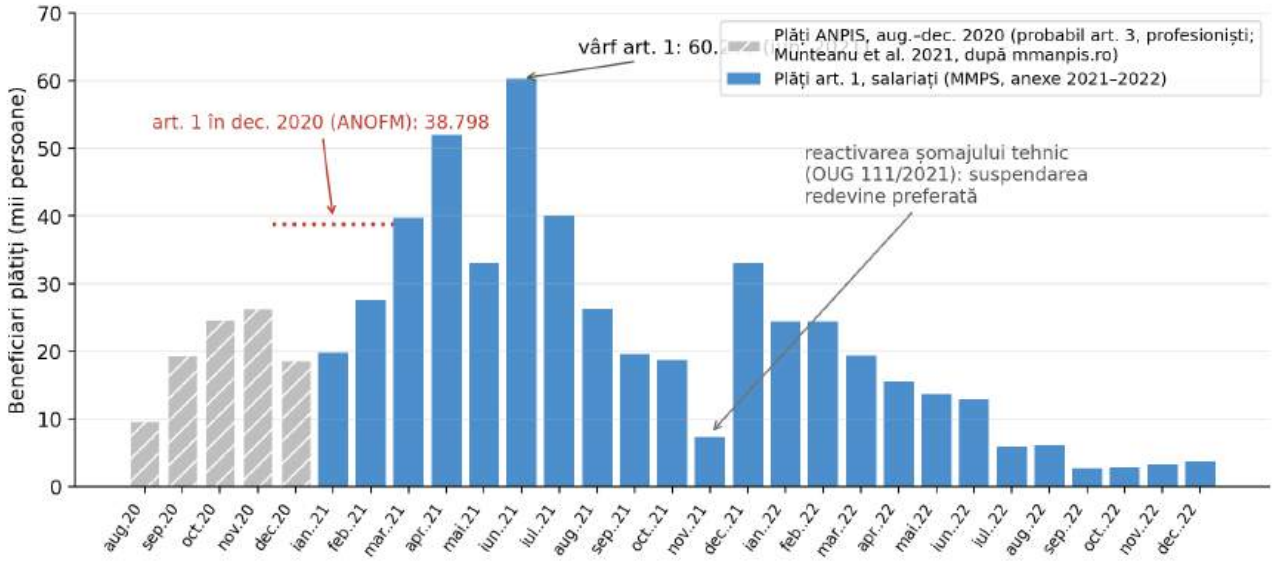
[37] Nota de fundamentare a OUG nr. 132/2020: în absența măsurilor, „ar fi afectate veniturile necesare traiului zilnic pentru un număr de aproximativ 600.000 de salariați și profesioniști".

[38] Pentru 2020: ANOFM (2021), *Raport de activitate pentru anul 2020*, cap. IV.1 (46.292.528 lei; maxim lunar de 38.798 angajați în decembrie 2020). Pentru 2021 și 2022: MMPS, *Situația aplicării măsurilor de combatere a efectelor COVID în anul 2021* și *Situația plăților pentru măsurile impuse de situația epidemiologică și criza din Ucraina* [2022], anexe (487.562.254 lei în 2021; 315.188.438 lei în 2022, art. 1). Totalurile anuale ale anexelor MMPS sunt coroborate de rapoartele de activitate ale ANOFM: peste 1,2 miliarde lei plătite în 2021 pentru ansamblul măsurilor COVID (ANOFM, 2022, *Raport de activitate pentru anul 2021*, cap. IV.1) și 444,72 milioane lei în 2022 (ANOFM, 2023, *Raport de activitate pentru anul 2022*, cap. VI.1). Pentru decontările din 2023: ANOFM (2024), *Raport de activitate pentru anul 2023*, cap. VI.1 (51.900.706 lei, 4.801 angajați, art. 1 din OUG nr. 132/2020). Datele lunare pentru august-decembrie 2020 publicate de ANPIS (Munteanu et al., 2021, Tab. 2) acoperă, cel mai probabil, indemnizațiile profesioniștilor (art. 3), nefiind direct comparabile cu seria salariaților.

[39] OUG nr. 111/2021 pentru stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică (octombrie 2021).

[40] MMPS, *op. cit.*, anexe; ANOFM (2021), *op. cit.*

Figura 14 - Măsurile OUG 132/2020: beneficiari lunari plătiți



Experiența pandemică a demonstrat trei aspecte relevante pentru politica publică.

În primul rând, România nu dispunea de un mecanism permanent de ajustare a activității înainte de pandemie. Toate cele trei instrumente au fost adoptate *ad hoc*, prin ordonanțe de urgență, ceea ce a generat întârzieri în implementare (schema Kurzarbeit a devenit operațională la peste șase luni de la debutul crizei), incertitudine juridică și costuri administrative ridicate. Contrastul cu statele comparate este instructiv: Germania a putut activa imediat schema permanentă Kurzarbeitergeld, cu proceduri cunoscute și testate, iar Olanda și Danemarca, deși nu dispuneau de mecanisme permanente echivalente, au construit scheme ad hoc (NOW, respectiv compensarea salarială tripartită) în interval de câteva săptămâni de la debutul crizei, pe fondul unei capacități administrative superioare[41].

În al doilea rând, dimensiunea utilizării, cu un vârf de aproape 1,2 milioane de beneficiari plătiți lunar dintr-un total de aproximativ 5,5 milioane de salariați (peste o cincime), confirmă amploarea nevoii de instrumente de ajustare temporară. În absența mecanismelor de stat, o parte semnificativă a acestor contracte ar fi fost reziliate, cu costuri sociale și economice mult mai ridicate.

În al treilea rând, marginalitatea persistentă a schemei Kurzarbeit nu poate fi redusă la severitatea șocului sau la lipsa de familiarizare cu instrumentul, explicații care nu pot da seama de utilizarea la fel de redusă din 2021-2022, după stabilizarea cadrului legal și extinderea parametrilor. Datele de plată indică mai degrabă o problemă de design și de concurență instituțională, astfel că angajatorii au preferat instrumentele care transferau integral costul salarial către stat (suspendarea) sau care subvenționau activitatea integrală fără cerințe de reconfigurare a programului (subvenția de revenire), în defavoarea unei scheme care le cerea să avanseze indemnizația, să documenteze reducerea orelor și să aștepte decontarea, sub condiții verificate ex post. Ori de câte ori suspendarea a redevenit disponibilă, ea a fost preferată ajustării parțiale. Pentru problematica flexibilității, concluzia nu este absența cererii de flexibilitate internă, ci costul birocratic, administrativ ridicat al accesării ei în forma reglementată.

3.6. Interpretarea datelor din perspectiva nevoilor angajatorilor și a opțiunilor de reformă

Datele cantitative prezentate conturează un profil coerent al pieței muncii din România: rigiditate structurală ridicată, utilizare minimă a formelor flexibile de ocupare, durată de lucru ridicată și capacitate

[41] Doar Germania dispunea de o schemă permanentă (Kurzarbeitergeld). Olanda și-au abrogat schema de șomaj parțial (*werktijdverkorting*) în martie 2020, înlocuind-o cu schema temporară NOW, iar Danemarca a instituit compensarea salarială printr-un acord tripartit nou (martie 2020). Vezi OECD (2020), „Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond", și baza de date Eurofound EU PolicyWatch.

limitată de ajustare temporară a activității. Acest profil nu este rezultatul unei preferințe culturale sau al unor constrângeri ale dreptului european, ci al unui design legal specific, care combină restricții legislative, descurajare fiscală și costuri administrative disproporționate.

Trei constatări principale se desprind din analiza cantitativă:

Prima constatare este că declinul continuu al muncii cu timp parțial în România, pe fondul stabilității sau creșterii ușoare a aceluiași indicator în alte state europene, sugerează un efect sistemic de descurajare. Regula contribuției minime CAS/CASS la nivelul salariului minim generează un cost marginal pe oră cu până la 103% mai mare pentru contractele cu program redus (2 ore/zi) comparativ cu norma întreagă. Această structură de costuri face contractele cu timp parțial economic irațională pentru angajatori, cu excepția situațiilor în care alternativa este absența completă a lucrătorului.

A doua constatare este că rata de ocupare a României (69%) rămâne semnificativ sub media UE (76,1%) și sub nivelul tuturor statelor din eșantionul comparativ. Diferența de 7,1 puncte procentuale față de media UE, coroborată cu ponderea minimă a muncii cu timp parțial și a contractelor temporare, sugerează că o parte din populația inactivă ar putea fi integrată pe piața muncii prin forme flexibile de ocupare care în prezent sunt descurajate sau indisponibile. Aceasta este o observație de corelație consistentă cu experiența statelor care au rate de ocupare ridicate tocmai datorită diversității formelor contractuale disponibile.

A treia constatare este că experiența pandemică a demonstrat atât nevoia, cât și fezabilitatea mecanismelor de ajustare temporară a activității. Cu toate acestea, România a rămas dependentă de măsuri *ad hoc*, adoptate în regim de urgență, fără un cadru permanent. Introducerea unui mecanism de tip kurzarbeit permanent, cu reguli clare de activare, durată și finanțare, ar oferi angajatorilor un instrument de ajustare care în prezent lipsește din arsenalul de politici publice, atâta vreme cât costurile instituționale în termen de acces facil sunt rezonabile pentru angajator.

În ansamblu, datele cantitative susțin concluzia că rigiditatea pieței muncii românești nu este inevitabilă, ci poate fi adaptată prin intervenții de politică publică. Opțiunile de reformă identificate, cele legate de proporționalizarea contribuțiilor sociale pentru contractele cu timp parțial, introducerea mecanismului kurzarbeit permanent, flexibilizarea regimului contractelor pe durată determinată, au corespondent empiric în experiența statelor analizate și sunt consistente cu tendințele observate în datele Eurostat.

4. Analiza comparativă

4.1. Profilul comparativ al statelor

Tabelul 1 de la Anexa 1 sintetizează modelul instituțional, intensitatea dialogului social, nivelul de dezvoltare și principalele instrumente de flexibilizare.

- **Danemarca** valorifică negocierea sectorială, care acoperă peste 80% dintre salariați; legea fixează în principal standardele europene minime.
- **Germania** combină autonomia colectivă, codeterminarea la nivel de întreprindere și un cadru legal extins, susținând conturile de timp, Kurzarbeit și formele marginale de ocupare.
- **Olanda** a normalizat munca part-time prin dreptul salariatului de a solicita ajustarea timpului și prin garanții stricte pentru contractele on-call.
- **Spania** a restrâns contractele temporare și a consolidat flexibilitatea internă prin distribuția neregulată a timpului, ERTE și Mecanismo RED.
- **Polonia**, cu o acoperire CCM de aproximativ 15%, construiește flexibilitatea predominant prin Codul muncii.
- **România** rămâne un sistem cu negociere sectorială fragmentată și date incerte privind acoperirea CCM, dar cu convergență economică apropiată de Polonia, de aceea, transferul trebuie să se bazeze în primul rând pe garanții legale.

4.2. Principalele mecanisme de flexibilizare

4.2.1. Danemarca

Arbejdstidsloven[42] preia standardele minime ale Directivei 2003/88/CE, iar programul inegal, perioadele de referință și orele suplimentare sunt configurate în principal prin CCM. Din 2024, angajatorii trebuie să evidențieze timpul de lucru, iar opt-out-ul de la limita de 48 de ore este posibil numai în sectoare critice și în baza unui CCM. Schema *arbejdsfordeling* permite reducerea temporară a programului, cu compensarea parțială a venitului. Pentru part-time, legea operează subsidiar față de CCM care garantează cel puțin drepturile europene.

4.2.2. Germania

ArbZG[43] stabilește limita de 8 ore/zi, extensibilă la 10 ore cu compensare, și permite derogări colective în limitele dreptului UE. Conturile de timp sunt guvernate prin lege, CCM și acorduri de întreprindere; conturile pe termen lung beneficiază de protecție la insolvență și portabilitate. Kurzarbeit[44] presupune o pierdere semnificativă de activitate, notificarea autorității și compensarea parțială a venitului. Regimul mini-job folosește un plafon dinamic de venit și contribuții forfetare, iar munca la cerere presupune, în lipsa unei clauze, 20 de ore săptămânal și notificare cu patru zile înainte.

4.2.3. Olanda

Wet flexibel werken[45] conferă salariatului dreptul de a solicita modificarea duratei, programului sau locului muncii, refuzul fiind permis numai pentru motive serioase de afaceri. WAB[46] 2020 impune pentru on-call notificarea cu patru zile, plata anulării tardive și, după 12 luni, oferta unui număr fix de ore egal cu media lucrată. Contractul min-max garantează un minim plătit și stabilește un plafon de disponibilitate.

4.2.4. Spania

Reforma din 2022 a limitat contractele temporare la circumstanțe ale producției și substituire, cu transformarea în contract nedeterminat în caz de abuz. Angajatorul poate distribui neregulat 10% din timpul anual, cu notificare de cinci zile. ERTE[47] permite suspendarea sau reducerea temporară pentru cauze obiective ori forță majoră, după consultare, cu indemnizație și exonerări condiționate de menținerea ocupării. Mecanismo RED[48] extinde schema pentru crize ciclice sau restructurări sectoriale.

4.2.5. Polonia

Codul muncii permite perioade de referință de până la 12 luni, timpul bazat pe sarcini, ferestre flexibile de începere a programului și solicitarea unei organizări flexibile de către părinți și îngrijitori[49]. Plafonul

---

[42] Legea privind punerea în aplicare a unor părți ale Directivei privind timpul de lucru nr. 248 din 08.05.2002, disponibilă la: https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2002/248

[43] Legea din 6 iunie 1994 privind timpul de lucru, disponibilă la: https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/

[44] A se vedea art. §§ 95-109 din Codul Social (SGB) Cartea a Treia (III) - Promovarea Ocupării Forței de Muncă - (Articolul 1 din Legea din 24 martie 1997, Monitorul Oficial Federal I p. 594), disponibile la: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/

[45] Legea din 19 februarie 2000 de stabilire a normelor privind dreptul la adaptarea programului de lucru (Legea privind adaptarea programului de lucru), disponibilă la: https://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2025-01-01

[46] Legea din 29 mai 2019 de modificare a Cărții a 7-a a Codului civil, a Legii privind repartizarea lucrătorilor prin intermediari, a Legii privind finanțarea asigurărilor sociale și a altor acte normative, în scopul îmbunătățirii echilibrului dintre contractele de muncă pe durată nedeterminată și cele flexibile (Legea privind o piață a muncii echilibrată), disponibilă la: https://www.eerstekamer.nl/behandeling/20190619/publicatie_wet/document3/f=/vkzg2x8dsyya.pdf

[47] Art. 47 din Decretul legislativ regal 2/2015 din 23 octombrie de aprobare a textului consolidat al Legii privind statutul lucrătorilor, disponibil la: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430

[48] *Idem,* art. 47 bis

[49] Legea din 26 iunie 1974 privind Codul Muncii, disponibilă la: https://przepisy.gofin.pl/przepisy,4,9,9,212,462808,20260708,ustawa-z-dnia-26061974-r-kodeks-pracy1.html

standard de 150 de ore suplimentare anual favorizează adaptarea prin perioade de referință, nu prin recurs excesiv la ore suplimentare.

4.3. Convergențe și diferențe de design

Toate statele valorifică marja Directivei 2003/88/CE, însă prin tehnici diferite. Perioadele de referință pot ajunge la 12 luni: prin lege și acord colectiv în Germania și Polonia, prin CCM în Danemarca, prin distribuție neregulată în Spania și prin acorduri contractuale în Olanda. Deși Codul muncii român permite, în anumite condiții, perioade de referință extinse, acesta nu reglementează un mecanism general de anualizare a normei de muncă, astfel că anualizarea rămâne o soluție europeană recurentă insuficient valorificată în România.

Tabelul 2 de la Anexa 1 care conține o analiză a mecanismelor permanente de ajustare temporară a activității în Germania, Spania și Danemarca ne arată că același instrument a fost adaptat în funcție de contextul național. Germania are cel mai dezvoltat sistem de conturi de timp, inclusiv conturi anuale și pe termen lung protejate la insolvență. Danemarca, Germania și Spania dispun de mecanisme permanente de reducere temporară a activității; Polonia recurge în principal la soluții punctuale de criză.

Reglementarea muncii la cerere converge spre notificare prealabilă, ore minime garantate și compensarea anulării. Diferențele mari privind part-time, de la niveluri foarte ridicate în Olanda la aproximativ 3% în România, reflectă opțiuni interne de politică, nu constrângeri ale dreptului UE.

4.4. Condiții de aplicare și garanții anti-abuz

Eficiența instrumentelor depinde de reguli procedurale și garanții minime:

- **Conturi de timp:** plafonarea soldului, regularizarea la finalul perioadei, informarea salariatului, respectarea repausurilor, plata soldului pozitiv la încetare și protecția la insolvență pentru conturile pe termen lung.
- **Kurzarbeit/ERTE:** cauză obiectivă demonstrată, durată limitată, notificarea sau consultarea reprezentanților și obligații de menținere a ocupării.
- **On-call/min-max:** ore minime plătite, intervale prestabilite de disponibilitate, notificare de cel puțin patru zile, drept de refuz și plata anulării tardive.
- **Mini-jobs:** plafon dinamic de venit, interdicția substituirii posturilor standard și administrare centralizată.

În sistemele cu negociere colectivă puternică, o parte importantă a garanțiilor este stabilită prin CCM. În România, acoperirea sectorială redusă impune consacrarea legală a unui nucleu minim, care să poată fi îmbunătățit, nu diminuat, prin negociere colectivă.

4.5. Beneficii, riscuri și lecții comparative

Flexibilitatea formală și predictibilă poate menține locurile de muncă, reduce costurile de recrutare după crize și permite adaptarea la variațiile cererii. Kurzarbeit și ERTE au protejat milioane de posturi în pandemie, conturile de timp reduc recursul la ore suplimentare, iar part-time extinde accesul la ocupare pentru persoanele cu disponibilitate limitată. Pentru o analiză comparativă privind avantajele și dezavantajele instrumentelor puteți consulta Tabelul 3 din Anexa 1.

Riscurile apar atunci când instrumentele transferă unilateral incertitudinea asupra lucrătorului, fragmentează ocuparea sau subvenționează întreprinderi neviabile. Linia dintre efectul pozitiv și cel advers este dată de predictibilitate, plafoane și control. Experiența Spaniei confirmă că flexibilitatea internă, respectiv reducerea temporară a activității și redistribuirea timpului, este preferabilă utilizării masive a contractelor temporare.

4.6. Elemente transferabile în România

Comparația confirmă că dreptul UE permite toate instrumentele analizate, respectiv conturi de timp, min-max, Kurzarbeit, job sharing și mini-jobs, cu respectarea standardelor minime. Diferențele dintre state provin din designul și utilizarea internă, nu din interdicții europene, așa cum se poate vedea în Tabelul 4 din Anexa 1.

- **Transferabilitate ridicată:** perioade de referință extinse asociate unui cont de timp, distribuția neregulată a normei și recunoașterea expresă a job sharingului. Acestea funcționează inclusiv în Polonia și pot fi introduse prin modificări punctuale ale Codului muncii.
- **Transferabilitate medie:** contractul min-max, mini-jobs, employee sharing și un mecanism permanent de tip Kurzarbeit. Sunt necesare garanții legale privind predictibilitatea, contribuțiile, durata și prevenirea substituirii locurilor de muncă standard.
- **Transferabilitate redusă direct:** modelul danez bazat aproape integral pe negociere sectorială. Acesta rămâne un reper de design, dar presupune consolidarea prealabilă a dialogului social.

Pentru România, soluția optimă este un cadru legal suficient de detaliat pentru a funcționa în condițiile actuale, completat de posibilitatea negocierii colective de a adapta și îmbunătăți standardele la nivel sectorial și de întreprindere.

5. Analiza modelelor de contracte atipice

Formele atipice de ocupare analizate în acest capitol răspund unor rigidități diferite: variația cererii de muncă, imposibilitatea întreprinderilor mici de a susține singure un post complet, disponibilitatea parțială a lucrătorilor, fluctuațiile sezoniere și nevoia temporară de competențe specializate. Ele nu trebuie tratate ca excepții de la protecția muncii, ci ca mecanisme prin care activități deja prestate informal, prin raporturi civile discutabile sau prin contracte utilizate artificial pot fi readuse într-un cadru salarial transparent.

Comparația cu dreptul român trebuie să pornească de la faptul că actualul Cod al muncii reglementează contractul pe durată determinată, munca prin agent de muncă temporară, contractul cu timp parțial, munca la domiciliu și telemunca, precum și forme flexibile de organizare a programului. Codul nu consacră însă, ca instituții distincte, munca la cerere, împărțirea postului, angajarea în comun de către mai mulți angajatori, contul individual de timp ori un regim salarial simplificat de tip mini-job. Unele rezultate pot fi obținute prin instituțiile existente, dar numai fragmentar și cu incertitudini privind programul, răspunderea, remunerarea și încetarea raportului. Mai multe detalii și exemple aplicate, precum și scenarii relevante pentru angajatori puteți regăsi în Tabelul 5 de la Anexa 1.

Standardul de evaluare trebuie să combine flexibilitatea cu garanțiile impuse de dreptul Uniunii: previzibilitatea minimă a muncii, egalitatea de tratament a salariaților cu timp parțial, respectarea repausului și a duratei maxime a muncii, precum și prevenirea folosirii abuzive a contractelor succesive pe durată determinată. În România, unde negocierea colectivă nu poate furniza uniform aceste garanții, nucleul de protecție trebuie stabilit direct prin lege. Delimitarea între efecte pozitive și efecte adverse ale principalelor măsuri analizate poate fi regăsită în Tabelul 6 de la Anexa 1.

5.1. Contractul la cerere: de la „zero ore” la modelul min-max

Concept și utilitate. Munca la cerere presupune că momentul și volumul prestației depind, într-o anumită măsură, de solicitarea angajatorului. Ea este utilă în activități cu variații greu de anticipat, ospitalitate, comerț, logistică, servicii de evenimente ori activități sezoniere, dar transferă ușor riscul economic asupra salariatului dacă nu există un volum minim de muncă și reguli de notificare. Contractul „zero ore”, în care limita minimă este de zero ore și nu există un venit garantat, nu este recomandata.

Model comparat. Dreptul german permite munca la cerere, dar impune stabilirea duratei săptămânale și zilnice; în lipsa duratei săptămânale se prezumă 20 de ore, iar chemarea trebuie comunicată cu cel puțin patru zile înainte și în interiorul zilelor și orelor de referință. Dacă s-a stabilit o durată minimă, suplimentarea este limitată; dacă s-a stabilit una maximă, reducerea este, de asemenea, plafonată. Soluția este relevantă deoarece păstrează flexibilitatea, dar exclude disponibilitatea nelimitată și neremunerată. Directiva (UE) 2019/1152 cere, pentru programele integral sau în mare parte

imprevizibile, comunicarea orelor și zilelor de referință, un preaviz rezonabil și posibilitatea refuzului fără consecințe nefavorabile atunci când aceste condiții nu sunt respectate.

Legislația olandeză oferă cea mai elaborată reglementare a muncii la cerere, la art. 7:628a din Codul civil (*Burgerlijk Wetboek*[50]), în forma dată de *Wet arbeidsmarkt in balans* (2020). Legea definește contractul la cerere (*oproepovereenkomst*), categorie care include contractul „zero ore" *(nul-urencontract*) și contractul min-max. drept contractul în care volumul muncii nu este stabilit ca un număr unic de ore pe o unitate de timp de cel mult o lună, respectiv de cel mult un an cu salariu repartizat uniform. Pentru aceste contracte, salariatul are dreptul la plata a minimum trei ore pentru fiecare solicitare de muncă, nu poate fi obligat să dea curs unei solicitări comunicate cu mai puțin de patru zile înainte, păstrează dreptul la salariu dacă solicitarea este anulată sau modificată în interiorul acestui termen, iar după 12 luni de contract angajatorul este obligat să ofere, în termen de o lună, un volum fix de ore cel puțin egal cu media orelor lucrate în cele 12 luni anterioare. Termenul de notificare poate fi redus prin contract colectiv, dar nu sub 24 de ore.

Modelul irlandez, introdus prin *Employment (Miscellaneous Provisions) Act* 2018, combină interdicția cu compensarea. Legea interzice, cu excepția situațiilor de urgență și a înlocuirilor de scurtă durată, contractele cu zero ore garantate și acordă salariatului chemat la muncă sub 25% din orele contractate sau deloc, o plată minimă raportată la cel mai mic dintre procentul respectiv și 15 ore, calculată la cel puțin de trei ori tariful orar minim național. Complementar, mecanismul „benzilor de ore" (secțiunea 18A din Organisation of Working Time Act 1997) permite salariatului al cărui contract nu reflectă orele efectiv lucrate să ceară, în scris, încadrarea într-una dintre cele opt benzi săptămânale corespunzătoare mediei ultimelor 12 luni, iar angajatorul trebuie să o acorde în patru săptămâni, refuzul fiind permis doar limitativ, iar banda garantează media orelor pentru următoarele 12 luni.

Situația din România. Codul muncii nu reglementează un contract la cerere. Contractul cu timp parțial trebuie să prevadă durata și repartizarea programului, condițiile în care acesta poate fi modificat și interdicția efectuării de ore suplimentare, cu excepțiile legale. Programul inegal sau individualizat poate introduce flexibilitate, dar nu creează dreptul angajatorului de a stabili unilateral, de la o săptămână la alta, dacă și cât se lucrează. În plus, obligațiile de informare privind programul imprevizibil, introduse în urma Directivei 2019/1152, nu echivalează cu o instituție completă a muncii la cerere.

Contractul la cerere se deosebește de contractul cu timp parțial prin aceea că durata și repartizarea programului nu sunt fixe la încheierea contractului, ci depind de solicitarea angajatorului. Față de programul inegal sau individualizat, diferența este că acestea din urmă presupun un volum de muncă stabilit, doar distribuit variabil.

În România au existat două inițiative legislative privind munca la cerere: propunerea L474/2022[51], care urmărea introducerea unui contract de "zero ore", fără un volum minim de muncă garantat și cu plata exclusiv în funcție de orele efectiv prestate, dar care a fost ulterior retrasă de inițiatori urmare a punctului de vedere negativ de la Guvern, precum și propunerea L458/2022[52], adoptată de Senat, dar aflată încă în procedură la Camera Deputaților (PL-x 633/2022[53]) în lipsa unui consens politic, care prevede notificarea salariatului cu cel puțin două zile lucrătoare înainte, garantarea plății unui minim de 32 de ore lunar și dreptul de refuz al sarcinilor comunicate tardiv sau în afara zilelor și orelor de referință.

Lacuna normativă. În lipsa unei reglementări exprese, un contract „zero ore" ar intra în tensiune cu cerința determinării timpului de muncă și a salariului, iar un contract part-time fictiv, urmat de chemări variabile, creează riscuri de muncă suplimentară neînregistrată. Nici munca zilierilor nu este un substitut general, deoarece are domeniu material și regim propriu.

Recomandare pentru România. Se recomandă introducerea, în cadrul normelor privind timpul parțial, a unui contract min-max care să includă următoarele elemente: minimum săptămânal sau lunar garantat și plătit, plafon maxim de ore, zile și intervale orare de referință, cu posibilitatea unei reguli mai favorabile prin negociere, drept de refuz în afara intervalului ori fără preaviz, indemnizație pentru anularea tardivă, evidența separată a chemărilor; și recalibrarea, după 12 luni, a minimului garantat la

[50] Disponibil la: https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2026-07-01#Boek7_Titeldeel10
[51] https://www.senat.ro/legis/lista.aspx?nr_cls=L474&an_cls=2022
[52] https://www.senat.ro/legis/lista.aspx?nr_cls=L458&an_cls=2022
[53] https://www.cdep.ro/ords/pls/proiecte/upl_pck2015.proiect?nr=633&an=2022

media orelor efectiv lucrate. Orele peste minim trebuie remunerate normal, iar depășirea plafonului să urmeze regimul muncii suplimentare. O astfel de soluție ar transpune coerent standardul european și ar formaliza cererea variabilă fără a legaliza precaritatea. Tot în cadrul acestui tip de contract, se pot reglementa în mod explicit și clauzele *on call*, utilizate astăzi în anumite sectoare de activitate pentru activități de urgență.

De asemenea, ar trebui stabilite niște reguli clare pe partea de implementare care să clarifice care este calificarea juridică a chemării la muncă, respectiv poate aceasta reprezenta o modificare unilaterală a programului de către angajator, este o ofertă pe care salariatul o poate refuza fără consecințe sau obligație contractuală preexistentă asumată la încheierea contractului. Totodată, ar trebui stabilit un termen minim în zile sau ore în care lucrătorii pot fi chemați la muncă, precum și un drept de refuz în cazul nerespectării acestuia dar și indemnizația datorată pentru anularea tardivă a chemării deja comunicate și acceptate.

În cele din urmă, trebuie să existe claritate și legat de modul de calcul al concediului de odihnă, al zilelor libere legale și al indemnizațiilor pentru salariați cu volum de muncă variabil de la o lună la alta, precum și mențiuni legate de modul de organizare a evidenței chemărilor, a refuzurilor și a orelor prestate.

5.2. Angajarea în comun a salariatului (employee sharing)

Concept și utilitate. Angajarea în comun permite mai multor întreprinderi să utilizeze, după un calendar stabil, munca aceluiași salariat. Ea răspunde în special nevoilor angajatorilor care au nevoie de o competență constantă, resurse umane, conformitate, securitate IT, contabilitate sau mentenanță, dar nu pot susține individual un post complet, în special în cazul întreprinderilor afiliate sau care își desfășoară activitatea în același loc. Spre deosebire de munca temporară, finalitatea nu este furnizarea ocazională de personal pentru profit, ci agregarea unor nevoi parțiale într-un loc de muncă stabil.

Model comparat. Mecanismul de employee sharing este prezent în Danemarca, Germania, Olanda, Spania și Polonia, însă nivelul său de dezvoltare și gradul de utilizare diferă de la un stat la altul. În Danemarca și Olanda, această formă de organizare a muncii este utilizată ca instrument de flexibilizare a pieței muncii, facilitând cooperarea dintre angajatori pentru utilizarea în comun a forței de muncă. În Germania, employee sharing este implementat în principal prin intermediul grupurilor de angajatori (Arbeitgeberzusammenschlüsse). În Spania, practica există, dar este mai puțin dezvoltată și nu beneficiază de un cadru juridic distinct, iar în Polonia este aplicată într-o măsură redusă, în principal prin mecanisme contractuale și colaborări între angajatori[54].

Situația din România. Codul muncii este construit, ca regulă, pe raportul bilateral dintre un salariat și un angajator. Cumulul de funcții permite salariatului să încheie contracte distincte cu angajatori diferiți, însă nu creează un angajator comun, un program integrat sau răspundere solidară. Munca prin agent de muncă temporară presupune un agent autorizat, o misiune temporară și un utilizator; aceasta nu acoperă adecvat partajarea durabilă și necomercială a unei resurse între membri. Detașarea este, la rândul ei, temporară și pornește de la un angajator unic.

Lacuna normativă. Contractarea separată fragmentează timpul de muncă, concediul, evaluarea riscurilor și răspunderea disciplinară. Poate apărea și riscul depășirii duratei maxime cumulate a muncii, al instrucțiunilor contradictorii și al accesului la date confidențiale ale unor entități concurente.

Recomandare pentru România. Se recomandă reglementarea grupului de angajatori ca o asociere fără personalitate juridică. Implementarea ar avea mai degrabă sens în cazul societăților afiliate, conform Codului fiscal. Grupul, prin membrii săi, ar fi angajatorul contractual și ar administra salariul, contribuțiile, concediul și evidența totală a timpului; membrii utilizatori ar răspunde direct pentru securitatea și sănătatea la locul prestației. Contractul trebuie să indice membrii, locurile de muncă, regula de repartizare, coordonatorul, procedura de soluționare a instrucțiunilor incompatibile și garanțiile de confidențialitate. Încetarea calității unui membru nu ar trebui să determine automat încetarea contractului salariatului. Definiția grupului se poate corela sau prelua cu cea a grupului de unități din Legea nr. 367/2022.

---

[54] Eurofound (2020), New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, pag. 34
https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/new-forms-employment-2020-update

În practică, ar trebui ca alte câteva elemente să fie lămurite, relevant fiind modul de repartizare al prerogativei organizatorice zilnice între angajatori și coordonatorul grupului, precum și stabilirea titularului prerogativei disciplinare, soluția cea mai firească fiind ca angajatorul la locul căruia s-a produs fapta să fie cel care poate desfășura această procedură. În cele din urmă, trebuie identificate soluții și stabilite efectele încetării grupului sau ale insolvenței unuia dintre membri asupra contractului salariatului și asupra creanțelor sale salariale.

5.3. Împărțirea postului (job sharing)

Concept și utilitate. Job sharingul presupune ca două sau mai multe persoane, fiecare cu un contract cu timp parțial, să acopere împreună atribuțiile unui post complet. Nu este simpla alăturare a două fracțiuni de normă: titularii coordonează predarea sarcinilor, continuitatea și, uneori, răspunderea pentru rezultate distinct delimitate. Acest instrument este potrivit pentru companiile în care există anumite situații specifice cum ar fi implicarea unor profesioniști cu abilități valoroase în industrii precum cea de sănătate, în care un specialist lucrează de luni până miercuri, iar joi și vineri lucrează un alt specialist.

Model comparat. Legea germană recunoaște explicit împărțirea postului la art. 13 din Legea privind munca cu timp parțial și contractele pe durată determinată (*TzBfG*): angajatorul și salariații pot conveni ca mai mulți salariați să își împartă timpul de lucru aferent unui singur post (*Arbeitsplatzteilung*). Substituirea colegului împiedicat să presteze este obligatorie numai dacă salariatul a consimțit în cazul concret sau dacă contractul prevede substituirea pentru motive operaționale urgente și aceasta este rezonabilă în situația dată. Concedierea unuia dintre titulari motivată exclusiv de plecarea celuilalt este lipsită de efecte, rămânând neatinse doar concedierea cu ofertă de modificare a contractului și concedierea pentru alte motive. Regimul se aplică prin analogie grupurilor de salariați care se succed pe aceleași posturi în intervale prestabilite, iar prin contract colectiv se poate deroga, inclusiv în defavoarea salariatului, cu condiția ca acesta să conțină reguli privind substituirea.

Situația din România. Articolele privind munca cu timp parțial permit încheierea mai multor contracte pentru fracțiuni de normă și cer precizarea programului și a condițiilor modificării sale. Nimic nu interzice angajatorului să organizeze practic un post între două persoane. Totuși, Codul muncii nu recunoaște legătura funcțională dintre contracte, nu reglementează predarea sarcinilor, substituirea, efectul plecării unui titular sau recrutarea unui înlocuitor. Interdicția generală a orelor suplimentare pentru salariații part-time complică înlocuirea temporară, chiar atunci când aceasta este voluntară.

Lacuna normativă. Fără reguli exprese, angajatorul poate transfera asupra titularilor riscul absenței unuia dintre ei, iar obligația generică de cooperare poate deveni disponibilitate informală. În sens invers, continuitatea activității poate fi fragilă dacă fișele de post nu delimitează atribuțiile comune și individuale. Este necesară și protecția fiecărui titular față de consecințele conduitei celuilalt.

Recomandare pentru România. Se recomandă completarea regimului muncii cu timp parțial cu o secțiune dedicată împărțirii postului. Fiecare salariat trebuie să aibă contract și răspundere individuală, program și remunerație proporționale, acces egal la formare și promovare, precum și o anexă comună privind continuitatea, predarea și repartizarea atribuțiilor. Substituirea trebuie să fie voluntară, limitată în timp și remunerată; dacă depășește fracțiunea de normă, legea trebuie să prevadă expres tratamentul orelor. Plecarea unui titular nu trebuie să constituie motiv autonom de concediere a celuilalt, iar angajatorul trebuie să aibă un termen rezonabil pentru completarea tandemului sau reorganizarea postului. Pentru funcțiile de conducere, trebuie clarificat cine exercită competențele decizionale în fiecare interval și cum se evită răspunderea colectivă nediferențiată.

Pentru ca implementarea acestui tip de contract să fie ușoară, ar trebui să fie stabilită modalitatea de descriere și repartizare a atribuțiilor în contractele individuale de muncă și în fișa postului, prin fișe comune, separate sau mixte, precum și regimul răspunderii pentru rezultatele muncii, care poate fi individual, proporțional ori limitat la atribuțiile comune. În plus, este necesară reglementarea substituirii temporare între titulari, inclusiv a caracterului său voluntar sau contractual, a limitelor temporale și a remunerării, precum și clarificarea naturii juridice a orelor prestate peste fracțiunea de normă, în corelație cu interdicția muncii suplimentare pentru salariații cu timp parțial.

De asemenea, cadrul normativ trebuie să reglementeze coordonarea concediilor și a absențelor, efectele plecării sau suspendării contractului unuia dintre titulari, inclusiv termenul pentru înlocuire, posibilitatea conversiei contractului rămas în normă întreagă și interdicția concedierii celuilalt salariat exclusiv ca

urmare a plecării lucrătorului cu care acesta se afla pe post. Totodată, trebuie precizate regulile aplicabile răspunderii disciplinare, evaluării profesionale, promovării, calculului pragurilor legale privind reprezentarea, raportarea sau concedierile colective, aplicării protecțiilor speciale și tratamentului fiscal și contributiv al veniturilor. În cazul funcțiilor de conducere, reglementarea trebuie să delimiteze exercitarea competențelor decizionale de către fiecare titular în intervalul său de activitate, pentru a preveni atât blocajele de decizie, cât și instituirea unei răspunderi colective nediferențiate.

5.4. Contul sau banca de timp de lucru

Concept și utilitate. Contul de timp permite înregistrarea diferenței dintre timpul efectiv lucrat și timpul standard, sub forma unui sold pozitiv sau negativ care se compensează ulterior. El poate absorbi variațiile sezoniere fără modificarea repetată a contractului și fără recurgerea automată la ore suplimentare, dar numai dacă soldul este plafonat, transparent și regularizat într-o perioadă determinată. În timp ce contractele de muncă de tip min-max flexibilizează volumul de muncă, prin stabilirea unui număr minim garantat de ore și a unui plafon maxim în funcție de necesitățile angajatorului, banca de timp flexibilizează organizarea timpului de lucru, permițând redistribuirea și compensarea orelor într-o perioadă de referință, fără modificarea normei contractuale.

Model comparat. Dintre statele analizate, conturile de timp sunt răspândite în Germania. Celelalte patru utilizează mecanisme funcțional similare, și anume perioade extinse de referință, redistribuirea timpului de lucru și conturi de ore negociate colectiv, forme care oferă un grad ridicat de flexibilitate în organizarea timpului de muncă. Modelele funcționale au elemente comune: acord scris, stabilirea orelor ce pot fi transferate, plafon pozitiv și negativ, accesul salariatului la situația contului, reguli de utilizare a timpului liber, respectarea repausului și plata soldului la încetare. Mecanismul nu înlătură limitele europene privind durata medie săptămânală și repausul.

În Danemarca, acest mod de organizare a muncii nu are un sediu legal propriu: acumularea și compensarea orelor sunt stabilite aproape exclusiv prin contractele colective sectoriale și acordurile locale, legislația limitându-se la transpunerea garanțiilor minime europene privind durata medie, repausul și înregistrarea timpului de lucru. Configurația are valoare metodologică pentru prezentul studiu: ea demonstrează că banca de timp poate funcționa la scară largă fără intervenție legislativă acolo unde acoperirea negocierii colective depășește 80%, dar confirmă, *a contrario*, că în România, unde acoperirea sectorială este redusă, nucleul regulilor ar trebui stabilit direct prin lege, astfel cum se recomandă în această secțiune.

Situația din România. Codul muncii permite repartizarea inegală a timpului de muncă, programe individualizate, perioade de referință pentru calculul duratei maxime și compensarea muncii suplimentare cu ore libere plătite în termenul legal. Aceste instituții oferă flexibilitate, dar nu creează un cont individual în care orele să poată fi acumulate și utilizate potrivit unor reguli prestabilite. Orele peste durata normală rămân muncă suplimentară, supusă autorizării și compensării legale sau plătite cu un spor. Aceste ore nu pot fi „bancate”, în sensul evidențierii lor într-un cont individual al timpului de muncă, din care să fie compensate ulterior prin reducerea corespunzătoare a timpului de muncă, potrivit unor reguli prestabilite.

Lacuna normativă. Practicile informale de reportare a orelor pot ascunde muncă suplimentară, pot produce solduri negative imputate salariatului sau pot amâna compensarea peste termenul legal. Un mecanism legitim trebuie să distingă între variația programului în interiorul normei medii și munca suplimentară propriu-zisă. De asemenea, nu este acceptabil ca lipsa de activitate imputabilă angajatorului să creeze o datorie de ore a salariatului.

Recomandare pentru România. Se recomandă reglementarea contului de timp prin contract colectiv sau, în lipsa acestuia, prin contract de muncă individual. Legea trebuie să stabilească: orele eligibile; plafonul soldului; perioada de regularizare; informarea lunară; dreptul salariatului de a programa o parte din timpul liber; interdicția soldului negativ rezultat exclusiv din lipsa de activitate a angajatorului; și plata soldului pozitiv la încetare. Orele care depășesc plafonul sau nu sunt compensate în termen trebuie tratate ca muncă suplimentară și plătite cu spor. Banca de timp nu trebuie să permită derogări de la repausul zilnic și săptămânal ori de la durata medie maximă. Soluția ar trebui corelată cu articolele privind programul inegal, perioadele de referință și compensarea orelor suplimentare, nu plasată într-un regim paralel.

Pentru claritate în implementare, legiuitorul trebuie să prevadă plafoane pentru soldurile pozitive și negative, perioada de regularizare, regulile de informare și acces ale salariatului la situația contului, precum și procedura de contestare a evidențelor.

De asemenea, este esențială distincția dintre variațiile programului în interiorul normei medii și munca suplimentară. Soldul negativ trebuie admis doar în condiții strict determinate și nu poate fi imputat salariatului atunci când lipsa activității aparține riscului economic al angajatorului. Reglementarea trebuie să clarifice totodată momentul și condițiile compensării prin timp liber, tratamentul soldurilor în perioadele de suspendare și la încetarea contractului, inclusiv plata soldului pozitiv, precum și regimul fiscal și contributiv aplicabil.

În cele din urmă, acest mecanismul trebuie corelat cu evidența timpului de muncă, limitele privind durata maximă medie săptămânală și repausul zilnic și săptămânal, fără a permite derogări de la aceste garanții.

5.5. Ocuparea marginală simplificată (mini-job)

Concept și utilitate. Mini-jobul este o formă de muncă dependentă cu venit sau durată reduse, căreia i se aplică proceduri simplificate de înregistrare și contribuții. Rațiunea sa este formalizarea activităților mici, complementare ori ocazionale pentru care costul administrativ al contractului obișnuit favorizează munca nedeclarată. Nu trebuie confundat cu activitatea independentă și nici redus la o exceptare fiscală.

Model comparat. În Germania, mini-jobul rămâne raport de muncă dependent, iar salariul minim și drepturile de bază se aplică. În 2026, plafonul este de 603 euro lunar, respectiv 7.236 euro anual, fiind corelat dinamic cu salariul minim; există și ocupare de scurtă durată, limitată în timp. Administrarea centralizată reduce costurile de conformare. Modelul arată însă și riscurile: segmentarea locurilor de muncă, protecție socială incompletă și blocarea lucrătorilor în ocupare marginală.

Situația din România. Codul muncii nu cunoaște o categorie contributivă sau contractuală echivalentă. Activitățile reduse pot fi prestate prin contract part-time, dar formalitățile sunt apropiate de cele ale unui contract obișnuit. Legea zilierilor acoperă numai activități necalificate cu caracter ocazional în domeniile permise; regimul prestatorului casnic privește servicii casnice determinate; iar PFA presupune activitate independentă reală. Aceste forme nu oferă o soluție generală pentru munca dependentă de mică amploare.

Lacuna normativă. Introducerea unui mini-job exclusiv prin reducerea contribuțiilor ar crea arbitraj față de contractul part-time și stimulentul de a fragmenta posturile. Un plafon lunar rigid poate favoriza subdeclararea orelor, iar cumulul mai multor mini-job-uri poate eluda limita.

Recomandare pentru România. Necesitatea introducerii unui regim distinct de tip mini-job nu rezultă cu aceeași claritate ca în cazul altor mecanisme analizate în prezentul studiu. România dispune deja de contractul individual de muncă cu timp parțial, care permite, din punct de vedere juridic, prestarea muncii pentru un număr redus de ore, precum și legea prestatorului casnic.

În consecință, introducerea unui regim distinct ar trebui analizată numai dacă acesta ar oferi avantaje administrative și fiscale reale față de contractul part-time. În lipsa unor asemenea diferențe, existența unei noi categorii contractuale ar risca să dubleze inutil reglementarea existentă și să sporească complexitatea cadrului legislativ.

O eventuală reglementare ar putea fi justificată doar pentru activități cu caracter ocazional sau cu intensitate redusă, desfășurate în domenii precum promovare comercială, catering, turism, organizarea de evenimente culturale și sportive ori alte servicii similare, în care utilizarea unui contract individual de muncă obișnuit presupune costuri administrative disproporționate în raport cu durata și valoarea activității.

Înaintea introducerii unui asemenea mecanism, prioritatea ar trebui să fie eliminarea obstacolelor care afectează contractele cu timp parțial, în special proporționalizarea contribuțiilor sociale și simplificarea obligațiilor administrative. Numai dacă aceste măsuri s-ar dovedi insuficiente pentru anumite categorii de activități ar putea fi justificată instituirea unui regim distinct de ocupare marginală, construit pe principiul simplificării administrative și nu al reducerii protecției salariaților.

5.6. Contractul pe proiect sau pentru o activitate determinată

Concept și utilitate. Contractul pe proiect leagă durata raportului de muncă de realizarea unui rezultat sau de finalizarea unei activități temporare obiectiv identificabile. El este adecvat pentru implementări tehnologice, proiecte cu finanțare limitată, reorganizări, cercetare, audit intern ori intervenții specializate. Managementul interimar este doar o posibilă utilizare și nu trebuie confundat cu mandatul administratorului sau cu prestarea independentă de servicii.

Model comparat și standard european. Dreptul Uniunii admite munca pe durată determinată, dar impune prevenirea abuzului prin motive obiective, limite de durată sau limite ale reînnoirilor. Elementul esențial nu este eticheta de „proiect”, ci caracterul temporar și verificabil al nevoii. Contractul nu poate acoperi la nesfârșit o funcție structurală prin proiecte succesive formal diferite.

Situația din România. Codul muncii consacră regula duratei nedeterminate și permite durata determinată numai în cazurile enumerate de lege. Printre acestea se află creșterea ori modificarea temporară a activității și desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe. Durata maximă este de 36 de luni, iar contractele succesive sunt limitate potrivit articolelor 82-84. Prin urmare, dreptul român are deja temeiul principal pentru contractul pe proiect; problema nu este absența totală a instituției, ci formularea și aplicarea ei neuniformă.

Lacuna normativă. Codul nu detaliază suficient identificarea proiectului, criteriul obiectiv al finalizării, obligația de estimare a duratei și procedura de informare înainte de încetare. În practică, nevoia de flexibilitate este uneori deplasată către PFA sau societăți, deși există subordonare, ori către contracte determinate succesive fără justificare distinctă. Pentru managementul interimar trebuie delimitate raportul de muncă, contractul de mandat și poziția de administrator, fiecare cu regim propriu.

Recomandare pentru România. Nu este necesară crearea unui nou tip contractual complet separat, ci clarificarea articolelor privind durata determinată. Contractul ar trebui să identifice proiectul, finanțarea sau rezultatul, motivul caracterului temporar, durata estimată și evenimentul obiectiv care marchează finalizarea. Încetarea trebuie precedată de o informare rezonabilă atunci când data nu este certă. Reînnoirea trebuie motivată printr-o nevoie obiectivă nouă, iar proiectele succesive funcțional identice să fie analizate împreună pentru aplicarea limitelor anti-abuz. Salariații pe proiect trebuie informați despre posturile vacante pe durată nedeterminată și să beneficieze de egalitate de tratament. Pentru funcții de conducere temporară, legea sau ghidajul administrativ trebuie să clarifice criteriile de alegere între contract de muncă și mandat, evitând falsa independență.

Pentru implementarea acestui tip de contract, legiuitorul ar trebui să prevadă identificarea obligatorie în contract a proiectului, rezultatului sau a motivului obiectiv al caracterului temporar, a duratei estimate și a evenimentului verificabil care determină finalizarea raportului de muncă. De asemenea, trebuie reglementate prelungirea proiectului, efectele reducerii ori încetării finanțării, perioada de probă și condițiile în care proiectele succesive sunt considerate distincte sau reprezintă o utilizare artificială a muncii pe durată determinată pentru acoperirea unei nevoi permanente. Este necesară menținerea garanțiilor privind egalitatea de tratament, informarea asupra posturilor vacante pe durată nedeterminată, vechimea în muncă, aplicarea regulilor privind concedierea și contractele colective, precum și calculul pragurilor de consultare, raportare și concediere colectivă. Regimul trebuie să clarifice și remunerarea pe durata proiectului, inclusiv eventualele prime de finalizare, delimitarea față de mandat, activitatea independentă și prestarea de servicii, precum și condițiile specifice aplicabile managementului interimar, pentru a evita utilizarea unor forme juridice aparent independente în situații caracterizate, în fapt, prin subordonare.

6. Concluzii și recomandări

Analiza arată că principala limitare a flexibilizării muncii în România rezultă din modul în care cadrul național combină rigidități legislative, obligații administrative și constrângeri fiscale care descurajează utilizarea unor forme de organizare deja permise în alte state membre. Standardele europene permit utilizarea unor instrumente precum banca timpului de lucru, programele variabile, contractele cu ore minime garantate, job sharing, employee sharing sau forme simplificate de ocupare, cu condiția respectării cerințelor privind timpul de muncă, repausul, sănătatea și securitatea în muncă și transparența raportului de muncă.

În România, utilizarea redusă a muncii cu timp parțial și numărul ridicat de ore efectiv lucrate sugerează că nevoia de flexibilitate este acoperită prin soluții alternative, precum orele suplimentare, externalizare, contracte comerciale sau muncă nedeclarată, și nu prin instrumente juridice adaptate. **Reforma ar trebui, prin urmare, să urmărească nu dereglementarea raporturilor de muncă, ci transferarea flexibilității existente într-un cadru legal predictibil, transparent și controlabil.**

Analiza comparativă arată însă că formele atipice nu presupun același nivel de intervenție legislativă. Contractul pe proiect există deja, în esență, în dreptul român și reclamă în principal clarificări de reglementare. Job sharingul și banca timpului de lucru pot fi integrate prin adaptarea instituțiilor existente privind timpul de muncă și contractul cu timp parțial. În schimb, contractul min-max, employee sharing-ul și, eventual, mini-job-ul necesită instituții juridice noi și o coordonare atentă cu legislația fiscală, a securității sociale și a securității și sănătății în muncă.

Din această perspectivă, reforma ar trebui realizată gradual:

I. O primă etapă poate viza mecanismele cu impact normativ redus, precum clarificarea contractului pe proiect, introducerea job sharingului și reglementarea băncii timpului de lucru.
II. Ulterior, poate fi analizată introducerea contractului min-max, cu garanțiile de predictibilitate impuse de Directiva (UE) 2019/1152.
III. Formele cele mai inovatoare, precum mecanismul employee sharing și mini-job-ul, ar trebui precedate de proiecte-pilot și evaluări privind efectele asupra ocupării, formalizării muncii, protecției sociale și eventualei substituiri a contractelor standard.

În consecință, reforma nu ar trebui concepută ca o derogare generală de la contractul individual de muncă standard, ci ca o diversificare controlată a instrumentelor juridice disponibile. Fiecare formă contractuală trebuie justificată prin problema concretă pe care o rezolvă și însoțită de garanții proporționale cu riscurile pe care le generează.

6.1. Principii pentru reforma cadrului național

Reforma trebuie construită pe principiul flexicurității: fiecare instrument nou de adaptare a volumului sau programului de muncă trebuie asociat cu garanții minime de securitate pentru salariat. Acestea trebuie să includă predictibilitatea programului, protecția repausului, plata proporțională, accesul la protecție socială, informarea periodică și mecanisme efective împotriva abuzului.

Fiscalitatea trebuie să fie neutră pe ora de muncă. Un contract legal cu normă redusă nu ar trebui să suporte un cost orar structural mai mare decât un contract cu normă întreagă atunci când programul redus este real, salariul minim orar este respectat, iar raportul de muncă nu ascunde activitate cu normă completă. Obiectivul anti-abuz trebuie păstrat, dar urmărit prin controale țintite, analiză de risc și sancționarea muncii subdeclarate, nu prin penalizarea generală a tuturor contractelor part-time.

Obligațiile administrative trebuie să fie proporționale, digitale și diferențiate după risc. Evidența timpului de lucru rămâne necesară, însă trebuie să poată fi realizată prin sisteme electronice, inclusiv pentru munca mobilă și hibridă. Angajatorii care utilizează instrumente declarate, mențin evidențe auditabile și informează periodic salariații ar trebui să beneficieze de o abordare de control axată pe substanță, nu pe abateri formale minore.

Reglementarea trebuie să permită adaptare sectorială. Producția, retailul, HoReCa, agricultura, logistica, IT-ul și serviciile profesionale au profile distincte de sezonalitate, prezență și competențe. Legea trebuie să stabilească garanțiile minime, iar contractele colective și acordurile cu reprezentanții salariaților să poată ajusta perioadele de referință, plafoanele și termenele de notificare în limite clare.

6.2. Recomandări prioritare privind timpul de lucru

1. Introducerea băncii timpului de lucru. Codul muncii ar trebui să reglementeze un cont de timp prin care variațiile de program să poată fi compensate într-o perioadă de referință, fără transformarea automată a fiecărui vârf de activitate în ore suplimentare plătite cu spor. Perioada standard poate fi de șase luni, cu extindere până la douăsprezece luni prin contract colectiv sau acord cu reprezentanții salariaților. Mecanismul trebuie să includă un plafon al soldului pozitiv și negativ, respectarea limitei medii de 48 de ore pe săptămână, protecția repausului, informarea lunară a salariatului și plata soldului pozitiv

la încetarea contractului. Soldul negativ nu trebuie imputat salariatului decât în situații limitate și expres prevăzute.

2. Clarificarea programului inegal și individualizat. Contractul individual de muncă ar trebui să poată indica un model de program și intervalele de referință, nu exclusiv un orar fix. În interiorul modelului convenit, programarea concretă ar trebui să poată fi modificată cu un termen rezonabil de notificare, fără act adițional pentru fiecare ajustare. Modificările comunicate tardiv trebuie limitate și, după caz, compensate.

3. Flexibilizarea reducerii temporare a activității. Soluția reducerii săptămânii de la cinci la patru zile trebuie completată cu posibilitatea reducerii temporare a timpului de lucru cu 10-50%, diferențiat pe unități, echipe sau categorii de salariați. Aplicarea trebuie condiționată de motive economice, tehnologice, structurale, sezoniere ori de perturbări ale lanțului de aprovizionare, de consultare prealabilă, durată limitată și criterii obiective de selecție.

4. Instituirea unui mecanism permanent de tip kurzarbeit. Mecanismul trebuie să poată fi activat pe baza unor indicatori obiectivi și să combine reducerea temporară a timpului de lucru cu compensarea parțială, din fonduri publice, a venitului pierdut. Sprijinul trebuie condiționat de menținerea locurilor de muncă, interdicția distribuirii abuzive a costurilor, verificare ulterioară și utilizarea orelor nelucrate pentru formare sau recalificare.

5. Corelarea compensării orelor suplimentare cu banca de ore. Termenul general de compensare poate fi păstrat, dar companiile care utilizează un cont de timp conform legii trebuie să poată compensa orele pe întreaga perioadă de referință, în limitele soldului maxim și cu informarea continuă a salariatului.

6.3. Recomandări privind formele atipice de ocupare

6. Contract min-max, nu contract cu zero ore. România ar trebui să permită un contract cu număr minim garantat de ore și plafon maxim de disponibilitate. Contractul trebuie să prevadă intervalele în care munca poate fi solicitată, un preaviz de programare, dreptul salariatului de a refuza solicitările din afara intervalelor convenite sau comunicate tardiv și compensarea anulării unei ture după expirarea termenului de notificare. După o perioadă de utilizare continuă, salariatul trebuie să poată cere recalibrarea minimului garantat la media orelor efectiv lucrate.

7. Regim simplificat pentru activități ocazionale. Poate fi introdus un regim de mini-job sau micro-contract, distinct de zilieri și activitatea independentă, cu înregistrare digitală, plafon anual de zile ori venit și contribuție simplificată. Pentru evitarea substituției, trebuie interzisă folosirea repetată pe un post permanent, iar depășirea pragurilor să conducă la trecerea către un contract part-time sau full-time.

8. Reglementarea employee sharing. Mai mulți angajatori, în special IMM-uri, ar trebui să poată angaja în comun un specialist printr-un contract multilateral sau o structură de tip grup de angajatori. Reglementarea trebuie să desemneze un angajator coordonator și să prevadă răspunderea solidară pentru salarii și contribuții, reguli clare de alocare a timpului, responsabilitatea privind securitatea și sănătatea la locul efectiv de muncă, precum și protecția confidențialității.

9. Recunoașterea expresă a job sharing. Două sau mai multe persoane trebuie să poată împărți un post cu normă întreagă, fiecare în baza unui contract part-time, cu responsabilități și drepturi proporționale. Substituirea reciprocă nu trebuie să fie nelimitată; ea trebuie convenită și remunerată distinct atunci când depășește programul individual.

10. Clarificarea contractelor pe proiect. Pentru proiecte cu obiect și finanțare limitate, legea ar trebui să permită utilizarea mai clară a contractelor pe durată determinată legate de finalizarea unei activități identificabile. Sunt necesare reguli anti-abuz privind succesiunea contractelor, durata cumulată și informarea salariatului asupra duratei estimate și a condițiilor de încetare.

6.4. Recomandări fiscale și administrative

11. Proporționalizarea CAS și CASS pentru part-time legitim. Contribuțiile trebuie calculate în raport cu venitul și timpul efectiv lucrat, cu condiția respectării salariului minim orar. Conversiile artificiale ale contractelor full-time în part-time trebuie identificate prin corelarea pontajului, volumului de activitate

și indicatorilor sectoriali. Sancțiunea trebuie să vizeze angajatorul care subdeclară munca, nu întreaga categorie a contractelor cu timp redus.

12. Eliminarea obligației legale privind acordarea sporului pentru munca suplimentară. Se poate avea în vedere eliminarea obligației legale de acordare a unui spor salarial minim pentru munca suplimentară, cu menținerea obligației de compensare a acesteia prin timp liber și/sau prin mecanisme de remunerare stabilite prin negociere colectivă sau individuală. O astfel de soluție ar conferi un grad mai ridicat de flexibilitate raporturilor de muncă și ar permite adaptarea modalităților de compensare la specificul fiecărui sector de activitate.

13. Pachet administrativ pentru munca flexibilă. Ministerul Muncii și Inspecția Muncii ar trebui să publice modele de clauze, regulamente și proceduri pentru banca de ore, programul inegal, contractul min-max, job sharing și employee sharing. Ghidurile comune trebuie să reducă divergențele de interpretare și să ofere criterii verificabile atât angajatorilor, cât și inspectorilor.

14. Utilizarea expresă a pontajului electronic. Legea trebuie să confirme utilizarea aplicațiilor digitale, sistemelor de planificare a turelor și raportării validate de salariat. Registrul salariaților trebuie adaptat pentru declararea tipului de program, perioadei de referință, minimului garantat și existenței unui cont de timp, fără raportarea fiecărei modificări operative.

15. *Safe harbour* administrativ. Angajatorii care au reguli interne sau colective, evidență electronică, informare periodică și respectă plafoanele legale ar trebui să beneficieze de prezumția de conformitate administrativă pentru aspectele documentate. Controlul trebuie să se concentreze asupra muncii nedeclarate, depășirii timpului maxim și încălcării repausului.

16. Interoperabilitatea datelor. Declarațiile privind cumulul veniturilor și excepțiile fiscale trebuie înlocuite gradual cu verificări interoperabile între registrul salariaților și sistemul fiscal, cu acces limitat, trasabilitate și respectarea protecției datelor.

6.5. Recomandări pentru mediul de afaceri

17. Cartografierea nevoilor reale de flexibilitate. Înainte de alegerea unui instrument de flexibilizare, angajatorii ar trebui să analizeze tipul fluctuațiilor de activitate (zilnice, sezoniere, conjuncturale sau determinate de proiecte) și să selecteze soluția adecvată: program individualizat, timp parțial, bancă de ore, job sharing sau reducerea temporară a activității. Decizia ar trebui fundamentată pe date privind comenzile, intervalele de vârf, absenteismul, orele suplimentare și disponibilitatea competențelor-cheie.

18. Digitalizarea programării și a evidenței timpului de muncă. Angajatorii ar trebui să utilizeze sisteme electronice care să permită programarea turelor, înregistrarea orelor efectiv lucrate, trasabilitatea modificărilor și accesul salariaților la propriile evidențe. Corectările trebuie documentate, iar responsabilitățile privind operarea datelor stabilite în scris. Digitalizarea trebuie orientată spre simplificarea conformării și demonstrarea respectării timpului de muncă și a perioadelor de repaus, nu spre monitorizarea excesivă a salariaților.

6.6. Implementare și evaluare

Pe termen scurt, sunt recomandate clarificarea administrativă a programelor flexibile, utilizarea pontajului electronic, elaborarea modelelor standard și realizarea unei simulări bugetare privind contribuțiile proporționale pentru part-time. În paralel, pot fi inițiate proiecte-pilot sectoriale pentru banca de ore și contractul min-max, cu participarea partenerilor sociali. O planificare a măsurilor pe termen scurt poate fi regăsită în Tabelul 7 din Anexa 1.

Pe termen mediu, este necesar un pachet legislativ unitar care să modifice coordonat Codul muncii, legislația fiscală și registrul salariaților. Introducerea izolată a unui instrument va avea efect redus dacă rămân neschimbate costurile fiscale și sarcinile administrative care îi împiedică utilizarea. O planificare a măsurilor pe termen mediu poate fi regăsită în Tabelul 8 din Anexa 1.

Implementarea trebuie evaluată ulterior anual prin indicatori publici: ponderea contractelor part-time, numărul utilizatorilor noilor forme contractuale, conversiile către contracte standard, menținerea locurilor

de muncă prin kurzarbeit, participarea grupurilor cu acces redus la piața muncii, frecvența încălcărilor și impactul bugetar. Instrumentele cu risc ridicat de substituire trebuie introduse gradual și revizuite pe baza datelor, nu permanentizate înaintea evaluării.

Prioritatea reformei trebuie să fie un nucleu restrâns de măsuri cu efect sistemic: contribuții proporționale pentru part-time legitim, bancă a timpului de lucru, mecanism permanent de reducere temporară a activității, digitalizarea evidenței și contract min-max cu garanții. Aceste măsuri răspund simultan costurilor angajatorilor, nevoii de predictibilitate a salariaților și obiectivului public de creștere a ocupării formale.

În concluzie, România nu are nevoie de mai puțină protecție, ci de o protecție mai bine țintită. Reglementarea trebuie să sancționeze ferm munca nedeclarată și transferul abuziv al riscului, dar să permită ajustarea legală a timpului de lucru și a volumului de activitate. Un cadru coerent, predictibil și digital poate transforma flexibilitatea dintr-o practică defensivă într-un instrument de competitivitate, retenție și incluziune pe piața muncii.

Anexa 1 - Tabele și grafice comparative

Tabelul 1 - Sinteza aspectelor esențiale privind cele 5 state analizate

Stat	**Model instituțional**	**Densitate sindicală[1]**	**Acoperire CCM[2]**	**PIB/loc. (PPC, UE27=100)**	**Instrumente-cheie de flexibilizare**
Danemarca	Nordic / flexicuritate	60,4%	peste 80%	127	Flextid, timp de lucru negociat sectorial, work-sharing
Germania	Continental / corporatist	14,1%	49%	115	Kurzarbeit, Arbeitszeitkonto (bancă de ore), Mini-jobs
Olanda	Liberal-corporatist	17%	peste 75%	134	Normalizarea part-time, drept de ajustare a orelor, contract min-max
Spania	Mediteraneean / latin	14%	peste 90%	92	Distribuția neuniformă a normei, ERTE, Mecanismul RED
Polonia	Post-comunist / tranzițional	9,4%	11,6%	81	Perioade de referință extinse (12 luni), program flexibil, timp bazat pe sarcini
România	Post-comunist / hibrid	21,3%	~42%	78	Telemuncă, perioada de referință de 4 luni.

[1] OECD (2025), "Membership of unions and employers' organisations, and bargaining coverage: Standing, but losing ground", OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/fe47107c-en.
[2] Fulton, L. (2015). Worker representation in Europe. Labour Research Department (UK) and ETUI. Produced with the assistance of the SEEurope Network, online publication available at http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations.

Tabelul 2 - Analiza mecanismelor permanente de ajustare temporară a activității în Germania, Spania și Danemarca

Element de design	Kurzarbeit (DE)	ERTE / Mecanismo RED (ES)	Arbejdsfordeling (DK)
Temei juridic	§§ 95-109 SGB III	art. 47 și 47 bis ET; RD 608/2023	Tripartită + CCM + Bekendtgørelse
Activator	Angajator (notificare BA)	Angajator (consultare + autoritate) / pentru RED: Guvern	Acord angajator + CCM sectorial
Pierdere min. de muncă	10% personal × 10% venit	Variabil; cauze ETOP demonstrate	20-50% reducere program
Rată de compensare	60% (67% cu copii) net pierdut	Indemnizație șomaj cu exonerări CAS angajator (40-80% RED)	Dagpenge proporțional
Durată max.	12 luni (extensibil 24)	1 an + 2×6 luni (RED sectorial)	13 săpt. (extensibil)
Obligația de menținere	Pe durata KuG	6 luni după ERTE	Acord CCM
Activare integrare cu formare	Posibilă (Qualifizierungsgeld)	Obligatorie pentru RED sectorial	Posibilă

Tabelul 3 - Avantaje și dezavantaje ale principalelor soluții identificate

Instrument	Avantajul-cheie	Riscul-cheie	Condiția critică de design
Arbeitszeitkonto / cont de timp (DE, PL, DK)	Reducerea overtime, ajustare la sezonalitate, retenție în perioade slabe	Acumulare excesivă; pierderea soldului la încetare; oboseală	Plafonare sold; informare lunară; protecția repausului; compensare la încetare
Kurzarbeit / KuG (DE)	Menținerea locurilor de muncă; păstrare competențe	Cost bugetar; risc de susținere a firmelor neviabile	Cauză obiectivă demonstrată; durată limitată; menținere ocupare; audit ex-post
ERTE + Mecanismo RED (ES)	Flexibilitate macroeconomică și sectorială	Complexitate procedurală; dependență de capacitatea administrativă	Activare guvernamentală pentru RED; consultare obligatorie; integrare cu recalificare
Min-max / WAB (NL)	Acoperă cerere intens variabilă; venit minim garantat	Disponibilitate excesivă neremunerată; venit impredictibil dacă nu există ore minime	Ore minime garantate; notificare 4 zile; oferta de recalibrare la 12 luni
Mini-jobs (DE)	Formalizarea ocupării marginale; reducere muncă nedeclarată	Protecție socială redusă; substituire posturi standard	Plafon dinamic; interdicție de substituire; contribuție forfetară administrată central
WFW - dreptul de ajustare (NL)	Acces extins la part-time legitim; retenție	Cost de coordonare; dificultate pentru întreprinderile mici	Excepția întreprinderilor sub 10 salariați; motiv serios pentru refuz

Tabelul 4 - Elemente transferabile în contextul României

Mecanism	State-sursă	Prezență în Polonia?	Precondiții instituționale	Transferabilitate în România	Adaptare necesară pentru România
Perioadă de referință 12 luni + cont de timp / bancă de ore	DE, PL, DK	Direct prin lege	Evidență fiabilă; reguli de plafonare; informare lunară	**Ridicată**	Garanții legale supletive privind plafonul soldului, informarea lunară, plata soldului la încetare, în lipsa CCM
Mecanism permanent de ajustare temporară (Kurzarbeit / ERTE)	DE. ES	Doar ad-hoc	Mecanism de cofinanțare publică; capacitate administrativă	**Medie-ridicată**	Schemă permanentă cu cauze obiective, durată limitată, audit ex-post, posibilă integrare cu formare
Contract min-max / on-call cu garanții (anti-zero-ore)	NL, DE	Inexistent	Reguli minime imperative de notificare; oră prag de prezumție	**Medie**	Ore minime garantate prin lege, intervale de referință, notificare 48-72 h, oferta de recalibrare după 12 luni
Normalizarea muncii cu timp parțial + drept de ajustare	NL	Parțial (drept pentru părinți)	Neutralitate fiscală pe oră; nediscriminare; protecție administrativă	**Medie**	Corectarea regulii CAS+CASS minime la salariul minim pentru part-time legitim

Mini-jobs / ocupare marginală simplificată	DE	Inexistent	Plafon dinamic; contribuție forfetară; administrare centralizată; interdicție substituire	**Medie**	Regim distinct de zilieri/PFA, plafon anual zile sau venit, contribuție forfetară
Job sharing / Arbeitsplatzteilung	DE	Posibil prin part-time multiplu	Reglementare expresă a regulii substituirii voluntare	**Ridicată**	Recunoaștere expresă în Codul muncii
Employee sharing / grup de angajatori	DE	Inexistent	Răspundere solidară; angajator coordonator; reguli SSM la utilizator	**Medie**	Cadru nou de tip grup de angajatori, cu contract multilateral și răspundere solidară
Distribuție neregulată legală 10% din normă anuală	ES (art. 34.2 ET)	Parțial (perioada 12 luni cu CCM)	Notificare prealabilă obligatorie (5 zile)	**Ridicată**	Posibilă variantă pentru Codul muncii ca alternativă/ complement la banca de ore (corelat cu 11.2 Rec. 2)
Flexibilitate negociată sectorial integral	DK (model „pur")	Inexistent	Acoperire CCM >80%; densitate sindicală ridicată	**Scăzută (direct)**	Suplinire prin standarde legale supletive; ameliorabile, nu coborâtoare, prin CCM

Tabelul 5 - Exemple aplicate și scenarii relevante pentru angajatori

Scenariu	Constrângerea actuală	Instrument relevant și impact probabil
Retail, fast-food, servicii cu vârfuri de seară și weekend	Nevoie de 2-4 ore suplimentare în intervale previzibile, dar variabile. Contractul part-time este scump pe oră, iar orele suplimentare nu sunt disponibile pentru part-time decât excepțional.	Contract min-max/on-call cu minimum 12-16 ore/lună sau săptămână, intervale de referință, notificare 48-72 ore și plată pentru anularea târzie. Impact: acoperire formală a vârfurilor, reducerea muncii nedeclarate, venit minim garantat pentru salariat.
Producție industrială pe comenzi	Comenzile cresc 6-8 săptămâni, apoi scad. Angajatorul alternează overtime cu perioade de subutilizare.	Bancă a timpului de lucru pe 6-12 luni, cu plafon de sold pozitiv/negativ și consultare colectivă. Impact: reducerea costului cu overtime, menținerea salariaților și adaptare fără concedieri.
Agricultură, procesare alimentară, turism sezonier	Nevoie de muncă intensă pe perioade scurte; recrutare dificilă; risc de informalitate.	Regim de mini-job/ocupare ocazională formală, cu plafon anual de zile sau venit și contribuție simplificată. Impact: formalizare, cost administrativ redus, protecție minimă și trasabilitate.
IMM-uri care au nevoie de competențe specializate	O întreprindere nu poate justifica normă întreagă pentru DPO, specialist HR, securitate cibernetică, mentenanță sau calitate.	Employee sharing prin grup de angajatori: un contract, responsabilitate solidară pentru salarii/contribuții, planificare între membri. Impact: acces la competențe, reducerea outsourcingului, stabilitate pentru salariat.
Post de coordonare sau suport ce poate fi împărțit	Un salariat valoros dorește reducerea programului; angajatorul riscă să piardă competența.	Job sharing: două persoane împart postul, cu reguli de predare, responsabilități și beneficii proporționale. Impact: retenție și continuitate operațională.
Șoc temporar de cerere, energie sau aprovizionare	Activitatea scade temporar, dar concedierea ar distruge competențe greu de refăcut.	Mecanism permanent de tip kurzarbeit: reducere temporară a timpului de lucru, compensare parțială a venitului pierdut, condiții de acces și interdicție temporară de concediere pe posturile acoperite. Impact: păstrarea locurilor de muncă și a capitalului uman.

Tabelul 6 - Delimitarea între efecte pozitive și efecte adverse ale principalelor măsuri analizate

Măsură	Efecte pozitive	Efecte adverse posibile	Mecanisme de mitigare
Fragmentarea contribuțiilor pentru part-time	Reduce costul disproporționat pe oră; stimulează contractele part-time legitime; poate atrage în ocupare formală persoane cu disponibilitate limitată.	Risc de fragmentare artificială a normelor și optimizare fiscală.	Controale țintite pe firme cu substituire masivă full-time/part-time; reguli anti-abuz; monitorizarea tranzițiilor de la full-time la part-time.
Bancă a timpului de lucru	Reduce costurile cu overtime; permite ajustare la comenzi; susține retenția în perioade slabe.	Risc de acumulare excesivă de ore și oboseală; risc de pierdere a soldului la încetare.	Plafon de sold, repaus garantat, extras lunar pentru salariat, compensare la încetare, rol al CCM/regulamentului intern.
Contract on-call/min-max	Acoperă cerere volatilă; formalizează munca ocazională; poate crește accesul studenților/părinților la piața muncii.	Venit impredictibil; disponibilitate excesivă; abuz prin anulări de ultim moment.	Ore minime garantate, intervale de referință, notificare minimă, plată la anularea târzie, drept de refuz în afara intervalelor.
Mini-jobs, ocupare ocazională simplificată	Reduce informalitatea în activități sezoniere; cost administrativ scăzut; poartă de intrare în muncă pentru grupuri inactive.	Protecție socială limitată; risc de substituire a contractelor standard.	Plafon anual de zile/venit, contribuție minimă pentru sănătate și accidente, interdicție de înlocuire a posturilor permanente, registru digital.
Employee sharing	Permite IMM-urilor acces la competențe; stabilizează specialistul; reduce costul de recrutare.	Complexitate de coordonare; risc privind răspunderea SSM și confidențialitatea.	Contract-cadru între angajatori, angajator coordonator, răspundere solidară, reguli SSM și GDPR clare.
Job sharing	Crește retenția și continuitatea; permite tranziții de carieră și reveniri treptate.	Cost de coordonare și risc de discontinuitate a responsabilităților.	Fișă de post partajată, ore de predare, reguli de substituire voluntară, evaluare clară a performanței.
Kurzarbeit permanent	Menține locuri de muncă și competențe în șocuri temporare; reduce concedierile și costurile de rehiring.	Cost bugetar; risc de susținere a firmelor neviabile.	Condiții de acces la program pe scădere de venit/comenzi, durată limitată, cofinanțare, obligație de menținere a locurilor, audit ex-post.

Tabelul 7 - Măsuri pe termen scurt

Orizont	Măsură prioritară pe termen scurt	Instrument	Impact	Complexitate	Indicator
0-3 luni	Ghid comun Ministerul Muncii - Inspecția Muncii privind program inegal, programe individualizate, pontaj electronic și modele de clauze pentru muncă flexibilă.	Clarificare administrativă / ordin / ghid	Ridicat	Scăzută	Număr ghiduri emise; reducerea solicitărilor de clarificare; feedback angajatori.
0-6 luni	Policy brief și simulare fiscală privind proratarea contribuțiilor part-time, cu scenarii de impact bugetar și anti-abuz.	Analiză fiscală + dialog social	Ridicat	Medie	Model de calcul validat; propunere de text pentru Codul fiscal.
0-6 luni	Pilot sectorial pentru bancă de ore în 2-3 sectoare cu volatilitate ridicată, prin contracte colective sau acorduri la nivel de unitate.	Dialog social / CCM	Ridicat	Medie	Număr companii participante; ore compensate; scădere overtime.
6-12 luni	Modificări punctuale privind declararea modelelor de program în registrul salariaților și utilizarea pontajului electronic.	HG / ordin / normă tehnică	Mediu-ridicat	Medie	Funcționalități digitale introduse; timp administrativ redus.
6-12 luni	Design legislativ pentru kurzarbeit permanent și consultare tripartită.	Proiect de lege / OUG după caz	Ridicat	Medie-ridicată	Proiect lansat; mecanism de finanțare definit.

Tabelul 8 - Măsuri recomandare pe termen mediu

Orizont	Măsură prioritară pe termen mediu	Instrument	Impact	Complexitate	Indicator
1-2 ani	Introducerea băncii timpului de lucru și a anualizării timpului de muncă.	Modificare Codul muncii	Foarte ridicat	Medie- ridicată	Număr angajatori/utilizatori; reducere overtime; solduri de ore.
1-2 ani	Reforma fiscală a part-time prin introducerea proporționalității sau eliminarea contribuției minime generalizate.	Modificare Cod fiscal	Foarte ridicat	Ridicată	Creșterea ponderii part-time; fără creștere a muncii subdeclarate.
1-3 ani	Reglementarea contractului min-max/on-call cu garanții de predictibilitate.	Modificare Codul muncii	Ridicat	Medie- ridicată	Număr contracte; venit mediu; litigii/abuzuri raportate.
1-3 ani	Introducerea employee sharing și job sharing.	Modificare Codul muncii + norme	Mediu-ridicat	Medie	Număr grupuri de angajatori; număr posturi partajate.
1-3 ani	Regim de mini-jobs / micro-contracte formale cu plafon și contribuție simplificată.	Lege specială sau Codul muncii + Cod fiscal	Ridicat în sectoare sezoniere	Ridicată	Număr contracte formalizate; controale anti-substituire; venituri declarate.
1-3 ani	Kurzarbeit permanent integrat cu formare profesională.	Lege + mecanism ANOFM/FSE	Foarte ridicat în crize	Ridicată	Locuri de muncă menținute; ore de formare; cost/post salvat.

Tabelul 9 - Date ReGES 2021-2023 prelucrate din rapoartele anuale ale Inspecției Muncii

Luna	An	Nedet. normă întreagă	Nedet. timp parțial	Det. normă întreagă	Det. timp parțial	Total timp parțial	Total contracte	Pondere timp parțial (%)
31.01	2021	5,069,874	843,751	300,594	233,875	1,077,626	6,448,094	16.71%
28.02	2021	5,083,617	845,299	306,947	239,857	1,085,156	6,475,720	16.76%
31.03	2021	5,096,626	855,829	315,527	255,681	1,111,510	6,523,663	17.04%
30.04	2021	5,106,256	860,929	320,997	259,565	1,120,494	6,547,747	17.11%
31.05	2021	5,116,099	861,436	324,105	262,493	1,123,929	6,564,133	17.12%
30.06	2021	5,137,538	867,259	327,604	207,606	1,074,865	6,540,007	16.44%
31.07	2021	5,146,726	875,307	333,151	181,136	1,056,443	6,536,320	16.16%
31.08	2021	5,147,682	877,034	320,404	153,653	1,030,687	6,498,773	15.86%
30.09	2021	5,115,292	880,755	316,048	201,166	1,081,921	6,557,745	16.50%
31.10	2021	5,165,818	888,018	318,191	241,650	1,129,668	6,613,677	17.08%
30.11	2021	5,169,758	892,599	317,848	251,490	1,144,089	6,631,695	17.25%
31.12	2021	5,144,285	892,882	300,165	249,120	1,142,002	6,586,452	17.34%
31.01	2022	5,145,259	892,168	299,898	249,794	1,141,962	6,587,119	17.34%
28.02	2022	5,163,065	898,721	305,008	255,975	1,154,696	6,622,769	17.44%
31.03	2022	5,171,321	902,837	309,104	261,181	1,164,018	6,644,443	17.52%

30.04	2022	5,172,062	907,358	309,046	263,965	1,171,323	6,652,431	17.61%
31.05	2022	5,193,117	914,852	307,281	267,576	1,182,428	6,682,826	17.69%
30.06	2022	5,216,726	922,841	302,856	198,524	1,121,365	6,640,947	16.89%
31.07	2022	5,281,772	854,476	311,791	175,694	1,030,170	6,623,733	15.55%
31.08	2022	5,319,781	775,823	298,669	149,439	925,262	6,543,712	14.14%
30.09	2022	5,338,402	760,323	296,722	206,041	966,364	6,601,488	14.64%
31.10	2022	5,353,891	755,989	294,630	239,072	995,061	6,643,582	14.98%
30.11	2022	5,370,588	755,566	296,057	248,830	1,004,396	6,671,041	15.06%
31.12	2022	5,397,557	754,689	280,512	245,313	1,000,002	6,678,071	14.97%
31.01	2023	5,403,682	746,768	280,643	247,234	994,002	6,678,327	14.88%
28.02	2023	5,420,531	748,667	279,144	253,521	1,002,188	6,701,863	14.95%
31.03	2023	5,437,489	750,531	284,407	260,007	1,010,538	6,732,434	15.01%
30.04	2023	5,441,604	751,963	286,382	263,619	1,015,582	6,743,568	15.06%
31.05	2023	5,460,117	754,580	291,572	267,284	1,021,864	6,773,553	15.09%
30.06	2023	5,480,924	754,911	295,944	201,521	956,432	6,733,300	14.20%
31.07	2023	5,486,780	753,345	302,665	175,314	928,659	6,718,104	13.82%
31.08	2023	5,479,324	750,377	291,505	152,593	902,970	6,673,799	13.53%

30.09	2023	5,471,325	750,840	288,467	210,586	961,426	6,721,218	14.30%
31.10	2023	5,476,090	749,980	287,913	245,465	995,445	6,759,448	14.73%
30.11	2023	5,479,852	748,389	287,261	253,519	1,001,908	6,769,021	14.80%
31.12	2023	5,458,759	744,994	273,215	240,041	985,035	6,717,009	14.66%

Anexa 2 - Analiza privind impactul reglementărilor și al opțiunilor de flexibilizare asupra angajatorilor

România intră în această discuție dintr-o poziție particulară: are una dintre cele mai reduse ponderi ale muncii cu timp parțial din Uniunea Europeană, concomitent cu un nivel ridicat al orelor efectiv lucrate. În 2024, ponderea ocupării part-time la grupa 20-64 ani era de 2,9% în România, față de 17,1% media UE, 38,6% în Olanda, 28,9% în Germania și 23,5% în Danemarca. Tot în 2024, persoanele ocupate din România lucrau în medie 38,8 ore efective pe săptămână, peste media UE de 36,0 ore. Această combinație indică o piață în care flexibilitatea este mai degrabă absorbită prin program lung, ore suplimentare, schimburi rigide sau soluții contractuale alternative decât prin instrumente formale de flexibilizare internă.

În plus, România are o rată de ocupare semnificativ sub media UE. În 2024, rata de ocupare pentru grupa 20-64 ani era de 69,5% în România, față de 75,5% în UE, iar în 2025 România rămânea printre statele cu cele mai scăzute rate de ocupare. Această realitate este relevantă pentru angajatori: flexibilitatea nu este doar o temă de reducere a costurilor, ci și un instrument de extindere a bazei de recrutare către persoane care nu pot sau nu doresc să lucreze exclusiv în modelul standard de 8 ore pe zi, 5 zile pe săptămână: părinți cu responsabilități de îngrijire, studenți, persoane în vârstă active, persoane cu dizabilități, lucrători care cumulează activități sau specialiști care pot fi partajați între mai multe firme.

Pentru angajatori, miza flexibilizării este, așadar, dublă. Pe de o parte, reglementările trebuie să permită adaptarea muncii la variația cererii, la sezonalitate, la proiecte și la șocuri economice. Pe de altă parte, ele trebuie să facă formele legale de muncă suficient de atractive încât să reducă substituția prin muncă nedeclarată, colaborări civile improprii, PFA/SRL utilizate ca substitute pentru raporturi de muncă sau externalizări determinate mai degrabă fiscal decât economic.

Impact asupra costurilor directe și indirecte

Costurile suportate de angajatori se împart în două categorii. Costurile directe sunt cele vizibile în bugetul de personal: salariul brut, contribuțiile, sporurile, costurile cu orele suplimentare, costurile de înlocuire sau costurile determinate de suspendarea ori reducerea activității. Costurile indirecte sunt mai puțin vizibile, dar adesea mai relevante pentru deciziile manageriale: timp administrativ, risc de neconformare, costul consultanței juridice sau fiscale, costul planificării rigide, pierderea comenzilor din lipsa capacității de ajustare și costul turnoverului.

Cel mai puternic exemplu de cost direct disproporționat este regimul contribuțiilor sociale pentru contractele cu timp parțial. Regula potrivit căreia CAS și CASS nu pot fi mai mici decât contribuțiile calculate la nivelul salariului minim brut, cu excepțiile prevăzute de lege, transformă contractele part-time cu normă redusă într-un instrument relativ scump raportat la ora efectiv lucrată. Pentru angajator, problema nu este existența contribuțiilor sociale, ci lipsa proporționalității între timpul de muncă și sarcina contributivă în cazul contractelor legitime, cu program redus real.

Normă	Fracție normă	Salariu brut proporțional	Diferență CAS+CASS suportată de angajator	Cost total angajator	Cost/oră	Cost/oră vs. normă întreagă
2 ore/zi	25%	1.081,25 lei	1.135,31 lei	2.240,89 lei	54,22 lei/oră	203%
4 ore/zi	50%	2.162,50 lei	756,88 lei	2.968,03 lei	35,90 lei/oră	134%
6 ore/zi	75%	3.243,75 lei	378,44 lei	3.695,16 lei	29,80 lei/oră	111%
8 ore/zi	100%	4.325,00 lei	0,00 lei	4.422,31 lei	26,75 lei/oră	100%

Notă: Calculul pornește de la salariul minim brut de 4.325 lei/lună și ia în considerare obligația angajatorului de a suporta diferența de contribuții sociale (CAS și CASS) până la nivelul bazei corespunzătoare salariului minim brut pe țară, în situațiile prevăzute de legislația fiscală și în absența excepțiilor legale. În calcul sunt incluse contribuția asiguratorie pentru muncă (CAM - 2,25%), dar nu sunt avute în vedere deducerile personale, beneficiile extrasalariale, facilitățile fiscale sau regimurile speciale aplicabile anumitor categorii de salariați ori sectoare de activitate.

Astfel, un contract de 2 ore/zi la salariul minim poate ajunge, în ipoteza de mai sus, la un cost pe oră de aproximativ 2 ori mai mare decât un contract cu normă întreagă. Pentru o normă de 4 ore/zi, costul pe oră este cu aproximativ o treime mai ridicat decât la normă întreagă. Aceasta explică de ce angajatorii folosesc rar contracte cu timp foarte redus, chiar și atunci când nevoia operațională reală este una de 2-4 ore/zi: costul marginal formal devine mai mare decât costul economic al muncii.

A doua sursă de cost direct este utilizarea orelor suplimentare. Codul muncii permite depășirea limitei de 48 de ore pe săptămână doar ca medie pe perioada de referință permisă, iar orele suplimentare trebuie compensate cu timp liber plătit în 90 de zile sau, dacă acest lucru nu este posibil, cu un spor de minimum 75% din salariul de bază. Pentru firmele cu vârfuri recurente de cerere, această arhitectură face ca flexibilitatea să fie cumpărată scump prin overtime, în loc să fie organizată ex-ante printr-un cont de timp sau prin anualizarea timpului de lucru.

A treia sursă este costul perioadelor de activitate redusă. În lipsa unui mecanism permanent de tip kurzarbeit (ajustare temporară a programului de lucru, la pachet cu ajutor din partea statului pentru evitarea concedierilor), angajatorul poate ajunge la una dintre trei soluții: menținerea personalului în subutilizare, reducerea săptămânii de lucru în condițiile art. 52 alin. (3) din Codul muncii, suspendarea activității cu plata indemnizației prevăzute de art. 53 sau concedierea. Fiecare variantă are costuri: prima afectează productivitatea, a doua este rigidă și limitată ca design, a treia presupune suportarea unei indemnizații fără muncă prestată, iar ultima produce pierdere de competențe și costuri ulterioare de recrutare.

Costurile indirecte sunt cel puțin la fel de importante. Cerința de evidență zilnică a orelor de muncă, cu ore de început și sfârșit, este legitimă din perspectiva controlului muncii nedeclarate, dar poate deveni costisitoare atunci când nu este adaptată muncii mobile, muncii hibride sau programelor flexibile. La fel, necesitatea de a preciza expres în contractul individual de muncă programul inegal reduce riscul de abuz, dar poate descuraja utilizarea unor modele de rotație care se modifică frecvent, mai ales în retail, logistică, servicii, HoReCa, producție pe comenzi sau activități de suport clienți.

Dacă folosirea legală a part-time, programului inegal sau reducerii temporare a timpului de lucru este prea scumpă sau prea birocratică, companiile pot migra către soluții mai puțin eficiente social: contracte comerciale cu PFA/SRL, externalizări, muncă temporară mai costisitoare, subcontractare, utilizarea excesivă a orelor suplimentare sau renunțarea la comenzi. Aceasta nu este o problemă doar pentru angajatori, ci și pentru stat, deoarece reduce baza de ocupare formală, dar și calitatea datelor privind piața muncii.

Impact asupra flexibilității operaționale a companiilor

Cadrul actual din România oferă unele instrumente pentru flexibilitatea de timp și locație, precum programul individualizat, repartizarea inegală, telemunca sau munca la domiciliu. Totuși, el rămâne mai puțin dezvoltat pentru flexibilitatea de volum și de competențe: ajustarea rapidă a numărului de ore la cererea efectivă, angajarea în comun a unui salariat de către angajatori, împărțirea unui post între mai mulți salariați sau folosirea unor contracte cu ore minime garantate și ore suplimentare activate la cerere.

Pentru companii, lipsa flexibilității operaționale se traduce în decizii defensive, astfel încât în perioadele de vârf angajatorul recurge la ore suplimentare, muncă temporară sau subcontractare. În perioade de scădere a cererii, menține costuri fixe ridicate sau reduce personalul. În ambele situații, compania nu ajustează fin capacitatea de muncă, ci trece de la subutilizare la suprasolicitare. Această alternanță afectează productivitatea, calitatea serviciilor și retenția.

O bancă a timpului de lucru ar permite acumularea de ore în perioadele de vârf și compensarea lor în perioadele de activitate redusă, fără a transforma automat fiecare vârf în overtime plătit cu spor. Un contract on-call sau min-max, corect reglementat, ar permite acoperirea cererii imprevizibile, dar cu garanții minime de ore și cu perioade de referință cunoscute. Employee-sharing ar permite IMM-urilor să acceseze competențe specializate pe care nu le pot susține individual cu normă întreagă.

Din perspectiva sectoarelor economice, flexibilitatea nu are aceeași relevanță peste tot. În producția industrială, miza este ajustarea la comenzi, întreruperi de aprovizionare și cicluri de export. În retail și servicii, miza este acoperirea vârfurilor zilnice și săptămânale. În HoReCa și turism, miza este sezonalitatea. În agricultură și industria alimentară, miza este fereastra scurtă de recoltare, procesare și distribuție. În IT, consultanță și servicii profesionale, miza este lucrul pe proiecte, accesul la specialiști și retenția prin autonomie. Un cadru legal construit aproape exclusiv în jurul normei standard nu poate răspunde eficient tuturor acestor situații.

Flexibilitatea operațională nu trebuie confundată cu lipsa predictibilității pentru salariat. Din contră, experiența altor state arată că formele flexibile funcționează mai bine atunci când sunt însoțite de reguli clare: ore minime garantate, notificare prealabilă, dreptul de refuz în afara intervalelor de referință, plată pentru anularea târzie a unei ture, plafoane de ore și evidență transparentă. Pentru angajatori, această arhitectură aduce predictibilitate juridică; pentru salariați, reduce riscul de precaritate.

Impact asupra planificării forței de muncă și retenției salariaților

România se confruntă în prezent cu deficit structural de participare pe piața muncii, o proiecție demografică nefavorabilă și diferențe importante de participare între grupuri. Documentele europene recente semnalează scăderea populației active, emigrația și numărul ridicat de ocupații cu deficit de personal. În acest context, un cadru flexibil poate crește oferta efectivă de muncă prin atragerea persoanelor care nu se încadrează bine în modelul full-time clasic.

Pentru angajatori, rigiditatea programului produce două costuri de planificare. Primul este costul de capacitate: întreprindere trebuie să dimensioneze personalul pentru vârfuri, deși are nevoie de acea capacitate doar în anumite intervale. Al doilea este costul de retenție: salariații care au nevoie de flexibilitate, dar nu o primesc formal, pleacă spre angajatori mai flexibili, spre activități independente sau ies temporar din piața muncii. În sectoarele cu competențe greu de înlocuit, costul recrutării și al formării poate depăși costul unei flexibilități interne bine proiectate.

Flexibilitatea poate susține retenția în cel puțin patru moduri. În primul rând, permite menținerea salariaților în perioade de cerere scăzută, prin reducerea temporară a timpului de lucru sau prin bancă de ore, în locul concedierii. În al doilea rând, permite revenirea treptată după concedii de creștere copil, boală sau alte pauze de carieră. În al treilea rând, permite prelungirea vieții active pentru salariații vârstnici care nu mai doresc normă întreagă. În al patrulea rând, permite păstrarea specialiștilor prin formule hibride, proiecte și programe individualizate.

Trebuie însă evitată concluzia că orice flexibilitate crește automat retenția. Flexibilitatea unilaterală, imprevizibilă și cu venit instabil poate avea efect invers: stres, demotivare, fluctuație, conflicte de muncă și dificultăți de planificare a vieții personale. De aceea, recomandările pentru cadrul românesc trebuie să combine flexibilitatea cerută de companii cu o arhitectură minimă de siguranță: timp minim garantat, preaviz de programare, protecția repausului, acces la beneficii proporționale, mecanisme de consultare și reguli anti-abuz clar legiferate.

Impact asupra utilizării efective a instrumentelor existente

Cadrul actual conține unele instrumente de flexibilitate, dar utilizarea lor efectivă este limitată de cost, risc juridic sau design incomplet.

Contractul part-time este legiferat, dar descurajat de contribuțiile minime la nivelul salariului minim atunci când venitul brut este sub acest prag și nu se aplică excepțiile. În plus, interdicția generală privind orele suplimentare la part-time, cu excepții limitate, reduce utilitatea operațională a contractului în sectoarele cu variații scurte ale cererii.

Programul inegal și săptămâna comprimată sunt permise, dar condiționate de menționarea expresă în contract și de reguli interne negociate. Pentru angajatorii cu rotații frecvente, această cerință poate crea nevoia de documentare excesivă și risc de interpretare.

Programul individualizat este util pentru salariații cu autonomie, dar mai puțin potrivit pentru activități care depind de prezență simultană, ture, fluxuri de producție sau deservirea clienților.

Orele suplimentare rezolvă doar vârfuri punctuale și sunt costisitoare dacă nu pot fi compensate rapid cu timp liber. Ele nu sunt un substitut pentru flexibilitatea structurală.

Reducerea temporară a activității în forma actuală este mai degrabă un mecanism de criză decât un instrument fin de ajustare. Reducerea de la 5 zile la 4 zile pe săptămână nu acoperă situațiile în care necesarul scade cu 10%, 20% sau 35% și nu permite ajustare granulară pe echipe sau funcțiuni.

Munca temporară și subcontractarea oferă flexibilitate, dar pot fi mai scumpe și nu rezolvă nevoia de retenție internă a competențelor.

Prin urmare, problema României nu este absența totală a flexibilității, ci faptul că instrumentele existente sunt fragmentate, deseori costisitoare, slab calibrate și insuficient adaptate la volatilitatea cererii. Din perspectiva angajatorului, flexibilitatea actuală este fie prea formală pentru a fi operativă, fie prea scumpă pentru a fi atractivă, fie prea riscantă juridic pentru a fi utilizată pe scară largă.

Scenariile din Tabelul 6 din Anexa 1 ilustrează cum reglementările actuale influențează decizia angajatorului și cum ar funcționa principalele opțiuni de flexibilizare analizate. Flexibilizarea muncii produce efecte pozitive doar dacă este proiectată ca flexibilitate formală și predictibilă. În lipsa unor garanții minime, aceleași instrumente pot genera precaritate, fragmentarea artificială a normelor sau costuri bugetare iar în Tabelul 7 din Anexa 1 au fost delimitate efectele potențiale și condițiile de mitigare.

Concluzii privind impactul reglementărilor și al opțiunilor de flexibilizare asupra angajatorilor

Flexibilizarea are valoare economică atunci când reduce costul rigidității fără a externaliza riscul exclusiv asupra salariatului. Pentru România, cele mai importante măsuri sunt cele care corectează costurile disproporționate ale part-time, introduc o bancă a timpului de lucru, creează un mecanism permanent de ajustare temporară și permit forme atipice strict reglementate, cu garanții de predictibilitate.

Anexa 3 - Legislația relevantă din țările analizate în raport

1. DANEMARCA:

a. Legea nr. 89 din 30 ianuarie 2024[3]:

DANEZĂ	ROMÂNĂ
*"**§ 4 a.** De mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark kan under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed i overensstemmelse med stk. 2-4 aftale, at der på det pågældende overenskomstområde er adgang til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i gennemsnit.*	*„ **§ 4 a.** Partenerii sociali cei mai reprezentativi din Danemarca pot, cu respectarea principiilor generale privind protecția securității și sănătății angajaților în conformitate cu alineatele 2-4, să convină ca, în domeniul de aplicare a contractului colectiv de muncă în cauză, să existe posibilitatea de a încheia acorduri individuale prin care angajatul să lucreze în medie peste 48 de ore pe săptămână.*
***Stk. 2.** Den i stk. 1 nævnte mulighed for at fravige bestemmelser om, at der højst må arbejdes 48 timer om ugen i gennemsnit, kan alene anvendes i forhold til lønmodtagere, der er omfattet af overenskomstbestemmelser om rådighedsvagter, herunder lokalaftaler herom, og som udfører samfundskritiske funktioner inden for de områder, der er angivet i artikel 17, stk. 3, litra a-c, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.*	***Alineatul 2.** Posibilitatea menționată la alineatul 1 de a deroga de la dispozițiile potrivit cărora se poate lucra în medie maximum 48 de ore pe săptămână poate fi aplicată numai în privința angajaților care sunt vizați de dispoziții din contractul colectiv de muncă privind serviciul de gardă (permanență), inclusiv acordurile locale în această privință, și care îndeplinesc funcții de importanță critică pentru societate în domeniile menționate la articolul 17 alineatul (3) literele (a)-(c) din Directiva Parlamentului European și a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.*
***Stk. 3.** En lønmodtager, der gennem indgåelse af en individuel aftale som nævnt i stk. 1 har samtykket i at arbejde ud over 48 timer om ugen i gennemsnit, kan til enhver tid med et rimeligt varsel trække dette samtykke tilbage. Det må ikke lægges lønmodtagere, der ikke samtykker i at arbejde ud over 48 timer om ugen i gennemsnit, eller*	***Alineatul 3.** Un angajat care, printr-un acord individual astfel cum este menționat la alineatul 1, și-a dat consimțământul să lucreze în medie peste 48 de ore pe săptămână își poate retrage acest consimțământ în orice moment, cu un preaviz rezonabil. Angajaților care nu consimt să lucreze în medie peste 48 de ore pe săptămână*

[3] Disponibil la: https://www.retsinformation.dk/api/pdf/241536

som trækker et sådant samtykke tilbage, til last, at de ikke ønsker at arbejde ud over 48 timer om ugen i gennemsnit.	*sau care își retrag un astfel de consimțământ nu li se poate reproșa că nu doresc să lucreze în medie peste 48 de ore pe săptămână.*
Stk. 4. *For lønmodtagere, der gennem indgåelse af en individuel aftale som nævnt i stk. 1 har samtykket i at arbejde ud over 48 timer om ugen i gennemsnit, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 60 timer beregnet over en periode på 4 måneder. Under overholdelse af almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed kan det dog af objektive og tekniske grunde og af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse fastsættes i den pågældende overenskomst eller aftale, at en længere referenceperiode, som kan være op til 12 måneder, kan anvendes. Perioder med årlig betalt ferie og perioder med sygeorlov medtages ikke i eller er neutrale i forhold til beregningen af gennemsnittet.*	***Alineatul 4.*** *Pentru angajații care, printr-un acord individual astfel cum este menționat la alineatul 1, au convenit să lucreze în medie peste 48 de ore pe săptămână, durata medie a timpului de lucru săptămânal nu poate depăși 60 de ore, calculată pe o perioadă de 4 luni. Cu respectarea principiilor generale privind protecția securității și sănătății angajaților, se poate însă stabili, în contractul colectiv de muncă sau în acordul în cauză, din motive obiective și tehnice și în interesul organizării muncii, că se poate utiliza o perioadă de referință mai lungă, care poate fi de până la 12 luni. Perioadele de concediu anual plătit și perioadele de concediu medical nu se includ în calculul mediei sau sunt neutre în raport cu acesta.*
Stk. 5. *De mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, jf. stk. 1, kan under de i stk. 2 nævnte betingelser derudover i overenskomsten fastsætte, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan overstige 60 timer for lønmodtagere, der gennem indgåelse af en individuel aftale som nævnt i stk. 1 har samtykket i at arbejde ud over 48 timer om ugen i gennemsnit.*	***Alineatul 5.*** *Partenerii sociali cei mai reprezentativi, cf. alineatului 1, pot, în condițiile menționate la alineatul 2, să stabilească în plus, în contractul colectiv de muncă, că durata medie a timpului de lucru săptămânal poate depăși 60 de ore pentru angajații care, prin încheierea unui acord individual astfel cum este menționat la alineatul 1, au consimțit să lucreze în medie peste 48 de ore pe săptămână.*
Stk. 6. *Spørgsmål om, hvorvidt en kollektiv overenskomst opfylder de betingelser, der fremgår af stk. 1-5, afgøres af Arbejdsretten. Tvister om, hvorvidt betingelserne i stk. 2-5 er opfyldt, kan dog være genstand for fagretlig behandling og eventuelt faglig voldgift, hvis dette er aftalt mellem de pågældende overenskomstparter.*	***Alineatul 6.*** *Chestiunile privind îndeplinirea de către un contract colectiv de muncă a condițiilor prevăzute la alineatele 1-5 se soluționează de către Tribunalul Muncii (Labour Court). Litigiile privind îndeplinirea condițiilor prevăzute la alineatele 2-5 pot fi însă supuse procedurilor de drept al muncii și, dacă este cazul, arbitrajului în materie de muncă, în cazul în care acest lucru a fost convenit între părțile la contractul colectiv de muncă în cauză.*
§ 4 b. *Med henblik på at sikre overholdelse af gældende regler om daglig og ugentlig hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid skal arbejdsgiveren*	***§ 4 b.*** *Pentru a asigura respectarea reglementărilor aplicabile privind perioadele de repaus zilnic și săptămânal și durata maximă a timpului de*

indføre et objektivt, pålideligt og tilgængeligt arbejdstidsregistreringssystem, der gør det muligt at måle den daglige arbejdstid for hver enkelt af de pågældende lønmodtagere.	*lucru săptămânal, angajatorul trebuie să instituie un sistem obiectiv, fiabil și accesibil de înregistrare a timpului de lucru, care să permită măsurarea duratei zilnice a timpului de lucru al fiecăruia dintre angajații vizați.*
Stk. 2. *Arbejdsgiveren skal sørge for, at lønmodtageren kan tilgå egne oplysninger i det arbejdstidsregistreringssystem, der er nævnt i stk. 1.*	***Alineatul 2.*** *Angajatorul trebuie să se asigure că angajatul poate accesa propriile informații din sistemul de înregistrare a timpului de lucru menționat la alineatul 1.*
Stk. 3*. Arbejdsgiveren skal opbevare de i henhold til stk. 1 registrerede oplysninger i 5 år efter udløbet af den periode, der udgør grundlaget for beregningen af lønmodtagerens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.*	***Alineatul 3.*** *Angajatorul trebuie să păstreze informațiile înregistrate în conformitate cu alineatul 1 timp de 5 ani de la expirarea perioadei care stă la baza calculului duratei medii a timpului de lucru săptămânal al angajatului.*
Stk. 4. *I forhold til lønmodtagere, der i overensstemmelse med § 4 a, stk. 1, har samtykket i at arbejde mere end 48 timer i gennemsnit om ugen, skal arbejdsgiveren desuden*	***Alineatul 4.*** *În privința angajaților care, în conformitate cu articolul 4 a alineatul 1, au consimțit să lucreze în medie peste 48 de ore pe săptămână, angajatorul trebuie, de asemenea:*
1) føre ajourførte registre over de pågældende lønmodtagere, *2) stille de registrerede oplysninger til rådighed for Arbejdstilsynet, som af sikkerheds- eller sundhedsmæssige årsager som led i opgaven med at påse overholdelsen af arbejdsmiljølovgivningen kan forbyde eller begrænse lønmodtagernes mulighed for at arbejde ud over 48 timer om ugen i gennemsnit, og* *3) efter anmodning give Arbejdstilsynet oplysninger om de aftaler, der er indgået i overensstemmelse med § 4 a, stk. 1.*	*1) să țină registre actualizate ale angajaților vizați;* *2) să pună informațiile înregistrate la dispoziția Autorității daneze pentru mediul de muncă (Danish Working Environment Authority), care poate, din motive de securitate sau sănătate, în cadrul misiunii sale de supraveghere a respectării legislației privind mediul de muncă, să interzică sau să limiteze posibilitatea angajaților de a lucra în medie peste 48 de ore pe săptămână; și* *3) la cerere, să furnizeze Autorității daneze pentru mediul de muncă informații cu privire la acordurile încheiate în conformitate cu articolul 4 a alineatul 1.*
Stk. 5. *Klage over en afgørelse fra Arbejdstilsynet om at forbyde eller begrænse lønmodtagernes mulighed for at arbejde ud over 48 timer i gennemsnit om ugen, jf. stk. 4, nr. 2, kan indbringes for Arbejdsmiljøklagenævnet. § 81, stk. 1-5, om klageadgang i lov om arbejdsmiljø finder tilsvarende anvendelse.«*	***Alineatul 5.*** *O decizie a Autorității daneze pentru mediul de muncă prin care se interzice sau se limitează posibilitatea angajaților de a lucra în medie peste 48 de ore pe săptămână, cf. alineatului 4 punctul 2, poate fi contestată în fața Comisiei de contestații privind mediul de muncă. Articolul 81 alineatele 1-5 privind dreptul de a*

	formula contestație din Legea privind mediul de muncă se aplică în mod corespunzător.

b. Legea nr. 1142/2018[4] privind munca cu jumătate de normă

DANEZĂ	ROMÂNĂ
„§1** For lønmodtagere, der ikke i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de rettigheder, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS, finder bestemmelserne i § 1, stk. 2, §§ 2-5, § 8, stk. 2, og § 9 i aftale af 9. januar 2001 om implementering af direktivet om deltidsarbejde, der er indgået mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening, anvendelse, jf. bilag A.* **”	***„§ 1.** For employees who are not guaranteed rights under a collective agreement that are at least equivalent to the provisions of Directive 97/81/EC of 15 December 1997 on the framework agreement on part-time work concluded by Unice, CEEP and EFS, the provisions of § 1(2), §§ 2-5, § 8(2) and § 9 of the agreement of 9 January 2001 on the implementation of the Directive on part-time work concluded between the National Organisation in Denmark and the Danish Employers' Confederation shall apply, cf. Annex A.* **”***

[4] Disponibil la: https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2018/1142

2. GERMANIA

a. SGB III - Drittes Buch Sozialgesetzbuch[5] (Kurzarbeit)

GERMANĂ	ROMÂNĂ
§ 95 Anspruch *Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn* *1. ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,* *2. die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,* *3. die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und* *4. der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.* *Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben nach § 101 Absatz 1 Nummer 1 haben in der Schlechtwetterzeit Anspruch auf Kurzarbeitergeld in Form des Saison-Kurzarbeitergeldes.* ***§ 96 Erheblicher Arbeitsausfall*** *(1) Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn* *1. er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,* *2. er vorübergehend ist,* *3. er nicht vermeidbar ist und* *4. im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist; der Entgeltausfall kann auch jeweils 100 Prozent des monatlichen Bruttoentgelts betragen.*	***§ 95 Reclamație*** *Angajații au dreptul la compensații pentru șomaj tehnic dacă* *1. există o pierdere semnificativă a locului de muncă cu pierderi de venituri,* *2. cerințele operaționale sunt îndeplinite,* *3. cerințele personale sunt îndeplinite și* *4. Întreruperea activității a fost raportată agenției pentru ocuparea forței de muncă.* *Salariații din unitățile prevăzute la § 101 paragraful 1 punctul 1 au dreptul la indemnizație de șomaj tehnic sub formă de indemnizație sezonieră de șomaj tehnic în perioada de vreme nefavorabilă.* ***§ 96 Pierderea semnificativă a locului de muncă*** ***(1)** O pierdere de muncă este semnificativă dacă* *1. se bazează pe motive economice sau pe un eveniment inevitabil,* *2. este temporar* *3. este inevitabil și* *4. în luna calendaristică respectivă (perioada de solicitare a despăgubirilor), cel puțin o treime dintre angajații companiei sunt afectați de o pierdere de venit de peste 10% din câștigul brut lunar; pierderea de venit poate ajunge și la 100% din câștigul brut lunar.*

[5] Disponibil la: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/

Bei den Berechnungen nach Satz 1 Nummer 4 sind Auszubildende nicht mitzuzählen.	*Stagiarii nu trebuie incluși în calcule conform propoziției 1 punctul 4.*
(2) Ein Arbeitsausfall beruht auch auf wirtschaftlichen Gründen, wenn er durch eine Veränderung der betrieblichen Strukturen verursacht wird, die durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt ist.	*(2) O încetare a activității este, de asemenea, cauzată de motive economice dacă este cauzată de o modificare a structurii operaționale rezultată din evoluțiile economice generale.*
(3) Ein unabwendbares Ereignis liegt insbesondere vor, wenn ein Arbeitsausfall auf ungewöhnlichen, von dem üblichen Witterungsverlauf abweichenden Witterungsverhältnissen beruht. Ein unabwendbares Ereignis liegt auch vor, wenn ein Arbeitsausfall durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind.	*(3) Un eveniment inevitabil există în special dacă o întrerupere a lucrului se datorează unor condiții meteorologice neobișnuite care se abat de la regimul meteorologic obișnuit. Un eveniment inevitabil există, de asemenea, dacă o întrerupere a lucrului este cauzată de măsuri oficiale sau recunoscute oficial pentru care angajatorul nu este responsabil.*
(4) Ein Arbeitsausfall ist nicht vermeidbar, wenn in einem Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern. Als vermeidbar gilt insbesondere ein Arbeitsausfall, der 1. *überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht,* 2. *durch die Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen, oder* 3. *durch die Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann.*	*(4) O oprire a lucrului este inevitabilă dacă în cadrul unei întreprinderi au fost luate toate măsurile de precauție rezonabile pentru a preveni oprirea lucrului. În special, o oprire a lucrului este considerată evitabilă dacă* 1. *este predominant standard industrial, standard al companiei sau sezonier sau se bazează exclusiv pe motive organizaționale operaționale,* 2. *acest lucru poate fi prevenit total sau parțial prin acordarea de concediu de odihnă plătit, cu condiția ca cererile prioritare de concediu de odihnă ale angajaților să nu împiedice acordarea concediului de odihnă, sau* 3. *Acest lucru poate fi evitat total sau parțial prin utilizarea fluctuațiilor permise ale programului de lucru în cadrul companiei.*
Die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens kann von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer nicht verlangt werden, soweit es	

1. *vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit (§ 101 Absatz 1) bestimmt ist und den Umfang von 50 Stunden nicht übersteigt,* 2. *ausschließlich für die in § 7c Absatz 1 des Vierten Buches genannten Zwecke bestimmt ist,* 3. *zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld angespart worden ist und den Umfang von 150 Stunden nicht übersteigt,* 4. *den Umfang von 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers übersteigt oder* 5. *länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.*	*Salariatul nu poate solicita lichidarea unui credit de timp de lucru, în măsura în care acesta* 1. *destinate contractual exclusiv acoperirii întreruperilor de lucru în afara perioadelor de vreme nefavorabilă (§ 101 alin. 1) și nu depășesc 50 de ore,* 2. *exclusiv în scopurile specificate în Secțiunea 7c Alineatul 1 din Cartea a Patra,* 3. *a fost salvat pentru a evita solicitarea indemnizației de șomaj tehnic sezonier și nu depășește 150 de ore,* 4. *depășește 10% din timpul de lucru anual datorat de un angajat, fără ore suplimentare sau* 5. *a rămas neschimbat timp de mai bine de un an.*
In einem Betrieb, in dem eine Vereinbarung über Arbeitszeitschwankungen gilt, nach der mindestens 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit je nach Arbeitsanfall eingesetzt werden, gilt ein Arbeitsausfall, der im Rahmen dieser Arbeitszeitschwankungen nicht mehr ausgeglichen werden kann, als nicht vermeidbar.	*Într-o companie în care se aplică un acord privind fluctuațiile programului de lucru, conform căruia cel puțin 10% din timpul de lucru anual datorat fără ore suplimentare este utilizat în funcție de volumul de muncă, o pierdere de muncă care nu mai poate fi compensată în cadrul acestor fluctuații ale programului de lucru este considerată inevitabilă.*
§ 97 Betriebliche Voraussetzungen *Die betrieblichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn in dem Betrieb mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer beschäftigt ist. Betrieb im Sinne der Vorschriften über das Kurzarbeitergeld ist auch eine Betriebsabteilung.*	***§ 97 Cerințe operaționale*** *Cerințele operaționale sunt îndeplinite dacă societatea are cel puțin un angajat. În sensul reglementărilor privind compensarea șomajului temporar, un departament al companiei este, de asemenea, considerat o unitate operațională.* *Cuprins neoficial*
§ 98 Persönliche Voraussetzungen *(1) Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn*	***§ 98 Cerințe personale*** *(1) Cerințele personale sunt îndeplinite dacă*

1. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung *a) fortsetzt,* *b) aus zwingenden Gründen aufnimmt oder* *c) im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt,* *2. das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist und* *3. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist.*	*1. angajatul are un loc de muncă supus contribuțiilor de asigurări sociale după începerea încetării activității de lucru* *a) continuă* *b) din motive întemeiate sau* *c) după finalizarea unui contract de formare profesională,* *2. raportul de muncă nu a fost încetat sau desfăcut printr-un acord de încetare a raportului de muncă și* *3. angajatul nu este exclus de la primirea compensației pentru șomaj tehnic.*
(2) Die persönlichen Voraussetzungen sind auch erfüllt, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während des Bezugs von Kurzarbeitergeld arbeitsunfähig wird, solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde.	*(2) Cerințele personale sunt îndeplinite și în cazul în care angajatul devine incapabil de muncă în timp ce primește indemnizație de șomaj tehnic, atâta timp cât există dreptul la continuarea plății remunerației în caz de boală sau ar exista un drept fără pierderea locului de muncă.*
(3) Die persönlichen Voraussetzungen sind nicht erfüllt bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern *1. während der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme mit Bezug von Arbeitslosengeld, Qualifizierungsgeld oder Übergangsgeld, wenn diese Leistung nicht für eine neben der Beschäftigung durchgeführte Teilzeitmaßnahme gezahlt wird,* *2. während des Bezugs von Krankengeld sowie* *3. während der Zeit, in der sie von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, von einem Beihilfeträger des Bundes, von einem sonstigen öffentlich-rechtlichen Träger von Kosten in Krankheitsfällen auf Bundesebene, von dem Träger der Heilfürsorge im Bereich des Bundes, von dem Träger der truppenärztlichen Versorgung oder von einem öffentlich-rechtlichen Träger von Kosten in Krankheitsfällen auf Landesebene, soweit Landesrecht dies vorsieht, Leistungen für*	*(3) Angajații nu îndeplinesc cerințele personale* *1. în timpul participării la o măsură de formare profesională, în timp ce se primește indemnizație de șomaj, alocație de calificare sau a indemnizație tranzitorie, dacă această indemnizație nu este plătită pentru o măsură cu jumătate de normă desfășurată în paralel cu angajarea,* *2. în timpul primirii indemnizației de boală, precum și* *3. în perioada în care primesc prestații pentru pierderea veniturilor în legătură cu o donare de organe sau țesuturi în temeiul articolelor 8 și 8a din Legea transplantului sau în legătură cu o donare de sânge pentru separarea celulelor stem sanguine sau a altor componente sanguine în temeiul articolului 9 din Legea transfuziei de la o companie privată de asigurări de sănătate, un*

den Ausfall von Arbeitseinkünften im Zusammenhang mit einer nach den §§ 8 und 8a des Transplantationsgesetzes erfolgenden Spende von Organen oder Geweben oder im Zusammenhang mit einer im Sinne von § 9 des Transfusionsgesetzes erfolgenden Spende von Blut zur Separation von Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen beziehen.	*furnizor federal de ajutor financiar, un alt organism de drept public responsabil pentru costurile în cazuri de boală la nivel federal, furnizorul federal de asistență medicală, organismul responsabil pentru asistența medicală militară sau de la un organism de drept public responsabil pentru costurile în cazuri de boală la nivel de stat, în măsura în care legea statului prevede acest lucru, în legătură cu o pierdere veniturilor în legătură cu o donare de organe sau țesuturi în temeiul articolelor 8 și 8a din Legea transplantului sau în legătură cu o donare de sânge pentru separarea celulelor stem sanguine sau a altor componente sanguine în sensul articolului 9 din Legea transfuziei.*
(4) Die persönlichen Voraussetzungen sind auch nicht erfüllt, wenn und solange Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei einer Vermittlung nicht in der von der Agentur für Arbeit verlangten und gebotenen Weise mitwirken. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von einem erheblichen Arbeitsausfall mit Entgeltausfall betroffen sind, sind in die Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit einzubeziehen. Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer trotz Belehrung über die Rechtsfolgen eine von der Agentur für Arbeit angebotene zumutbare Beschäftigung nicht angenommen oder nicht angetreten, ohne für dieses Verhalten einen wichtigen Grund zu haben, sind die Vorschriften über die Sperrzeit beim Arbeitslosengeld entsprechend anzuwenden.	*(4) Cerințele personale nu sunt îndeplinite nici dacă și atâta timp cât angajații nu cooperează în procesul de plasare în modul cerut și necesar de către Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă. Angajații care sunt afectați de o pierdere semnificativă a locului de muncă și de o pierdere corespunzătoare a veniturilor trebuie incluși în eforturile de plasare ale Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă. Dacă, în ciuda faptului că a fost informat cu privire la consecințele legale, un angajat nu a acceptat sau nu a ocupat un loc de muncă adecvat oferit de Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă fără a avea un motiv întemeiat pentru acest comportament, se aplică în mod corespunzător prevederile privind perioada de așteptare pentru indemnizația de șomaj.*
§ 99 Anzeige des Arbeitsausfalls	***§ 99 Notificarea încetării activității***
(1) Der Arbeitsausfall ist bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat, schriftlich oder elektronisch anzuzeigen. Die Anzeige kann nur vom Arbeitgeber oder der Betriebsvertretung erstattet werden. Der Anzeige des Arbeitgebers ist eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen. Mit der Anzeige ist glaubhaft zu machen, dass ein erheblicher Arbeitsausfall besteht und die betrieblichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld erfüllt sind.	*(1) Întreruperea activității trebuie raportată în scris sau electronic agenției pentru ocuparea forței de muncă în a cărei circumscripție se află întreprinderea. Raportul poate fi depus numai de către angajator sau de către consiliul de întreprindere. Raportul angajatorului trebuie să fie însoțit de o declarație a consiliului de întreprindere. Raportul trebuie să ofere dovezi credibile că există o întrerupere semnificativă a activității și că întreprinderea îndeplinește cerințele pentru compensarea șomajului parțial.*

(2) Kurzarbeitergeld wird frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Beruht der Arbeitsausfall auf einem unabwendbaren Ereignis, gilt die Anzeige für den entsprechenden Kalendermonat als erstattet, wenn sie unverzüglich erstattet worden ist.	*(2) Indemnizația pentru șomaj tehnic se plătește de la cea mai apropiată dată din luna calendaristică în care notificarea privind încetarea activității este primită de Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă. Dacă încetarea activității se datorează unui eveniment inevitabil, notificarea se consideră depusă pentru luna calendaristică corespunzătoare dacă a fost depusă fără întârzieri nejustificate.*
(3) Die Agentur für Arbeit hat der oder dem Anzeigenden unverzüglich einen schriftlichen Bescheid darüber zu erteilen, ob auf Grund der vorgetragenen und glaubhaft gemachten Tatsachen ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt und die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind. *Nichtamtliches Inhaltsverzeichnis*	*(3) Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă va emite imediat o notificare scrisă părții notificatoare cu privire la faptul dacă, pe baza faptelor prezentate și justificate, există o pierdere semnificativă de locuri de muncă și dacă sunt îndeplinite cerințele operaționale.*
§ 100 Kurzarbeitergeld bei Arbeitskämpfen	***§ 99 Indemnizație pentru șomaj tehnic în timpul conflictelor de muncă***
(1) *§ 160 über das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Arbeitskämpfen gilt entsprechend für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Arbeitsausfall Folge eines inländischen Arbeitskampfes ist, an dem sie nicht beteiligt sind.*	***(1)*** *Articolul 160 privind suspendarea dreptului la indemnizație de șomaj în caz de acțiune sindicală se aplică mutatis mutandis dreptului la indemnizație de șomaj pentru lucrătorii a căror pierdere a locului de muncă este o consecință a unei acțiuni sindicale interne în care nu sunt implicați.*
(2) *Macht der Arbeitgeber geltend, der Arbeitsausfall sei die Folge eines Arbeitskampfes, so hat er dies darzulegen und glaubhaft zu machen. Der Erklärung ist eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen. Der Arbeitgeber hat der Betriebsvertretung die für die Stellungnahme erforderlichen Angaben zu machen. Bei der Feststellung des Sachverhalts kann die Agentur für Arbeit insbesondere auch Feststellungen im Betrieb treffen.*	***(2)*** *Dacă angajatorul susține că încetarea activității este rezultatul unui conflict de muncă, acesta trebuie să explice și să justifice această afirmație. La declarație trebuie anexată o declarație a consiliului de întreprindere. Angajatorul trebuie să furnizeze consiliului de întreprindere informațiile necesare pentru această declarație. În stabilirea faptelor, agenția pentru ocuparea forței de muncă poate efectua și investigații la locul de muncă.*
(3) Stellt die Agentur für Arbeit fest, dass ein Arbeitsausfall entgegen der Erklärung des Arbeitgebers nicht Folge eines Arbeitskampfes ist, und liegen die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld allein deshalb nicht vor, weil der Arbeitsausfall vermeidbar ist, wird das Kurzarbeitergeld insoweit geleistet, als die Arbeitnehmerin oder der	*(3) În cazul în care Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă constată că o încetare a activității, contrar declarației angajatorului, nu este rezultatul unei acțiuni sindicale și că nu sunt îndeplinite condițiile pentru dreptul la compensația pentru șomaj tehnic temporar exclusiv pentru că încetarea*

Arbeitnehmer Arbeitsentgelt (Arbeitsentgelt im Sinne des § 115 des Zehnten Buches) tatsächlich nicht erhält. Bei der Feststellung nach Satz 1 hat die Agentur für Arbeit auch die wirtschaftliche Vertretbarkeit einer Fortführung der Arbeit zu berücksichtigen. Hat der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt trotz des Rechtsübergangs mit befreiender Wirkung an die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer oder an einen Dritten gezahlt, hat die Empfängerin oder der Empfänger des Kurzarbeitergeldes dieses insoweit zu erstatten.	*activității este evitabilă, compensația pentru șomaj tehnic temporar se va plăti în măsura în care angajatul nu primește efectiv o remunerație (remunerație în sensul articolului 115 din Cartea a zecea a Codului Social). La luarea deciziei în temeiul tezei 1, Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă trebuie să ia în considerare și viabilitatea economică a continuării activității. În cazul în care angajatorul a plătit remunerația angajatului sau unei terțe părți cu efect obligatoriu din punct de vedere juridic, în ciuda transferului de drepturi, beneficiarul compensației pentru șomaj tehnic temporar trebuie să ramburseze această sumă.*
§ 101 Saison-Kurzarbeitergeld	***§ 101 Indemnizație pentru muncă sezonieră cu program redus***
(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in der Zeit vom 1. Dezember bis zum 31. März (Schlechtwetterzeit) Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld, wenn 1. *sie in einem Betrieb beschäftigt sind, der dem Baugewerbe oder einem Wirtschaftszweig angehört, der von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen ist,* 2. *der Arbeitsausfall nach Absatz 5 erheblich ist und* 3. *die betrieblichen Voraussetzungen des § 97 sowie die persönlichen Voraussetzungen des § 98 erfüllt sind.*	*(1) Salariații au dreptul la indemnizație sezonieră pentru șomaj tehnic în perioada 1 decembrie - 31 martie (perioada de vreme nefavorabilă) dacă* 1. *sunt angajați într-o companie din industria construcțiilor sau dintr-un sector economic afectat de întreruperi sezoniere ale activității,* 2. *pierderea de locuri de muncă în temeiul paragrafului 5 este semnificativă și* 3. *Cerințele operaționale ale Secțiunii 97 și cerințele personale ale Secțiunii 98 sunt îndeplinite.*
(2) Ein Betrieb des Baugewerbes ist ein Betrieb, der gewerblich überwiegend Bauleistungen auf dem Baumarkt erbringt. Bauleistungen sind alle Leistungen, die der Herstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen. Ein Betrieb, der überwiegend Bauvorrichtungen, Baumaschinen, Baugeräte oder sonstige Baubetriebsmittel ohne Personal Betrieben des Baugewerbes gewerblich zur Verfügung stellt oder überwiegend Baustoffe oder Bauteile für den Markt herstellt, sowie ein Betrieb, der Betonentladegeräte gewerblich zur Verfügung stellt, ist kein Betrieb des Baugewerbes.	*(2) O întreprindere de construcții este o întreprindere care furnizează predominant servicii de construcții pe piața construcțiilor. Serviciile de construcții includ toate serviciile legate de construcția, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea structurilor. O întreprindere care furnizează predominant echipamente de construcții, utilaje, unelte sau alte materiale de construcții întreprinderilor de construcții fără personal sau care produce predominant materiale sau componente de construcție pentru piață, precum și o întreprindere care furnizează comercial echipamente de descărcare a betonului, nu este o întreprindere de construcții.*

(3) Erbringt ein Betrieb Bauleistungen auf dem Baumarkt, wird vermutet, dass er ein Betrieb des Baugewerbes im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 ist. Satz 1 gilt nicht, wenn gegenüber der Bundesagentur nachgewiesen wird, dass Bauleistungen arbeitszeitlich nicht überwiegen.	*(3) Dacă o întreprindere furnizează servicii de construcții pe piața construcțiilor, aceasta se prezumă a fi o întreprindere de construcții în sensul alineatului 2 teza 1. Teza 1 nu se aplică dacă se demonstrează Agenției Federale pentru Ocuparea Forței de Muncă că serviciile de construcții nu constituie majoritatea activității în ceea ce privește timpul de lucru.*
(4) Ein Wirtschaftszweig ist von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen, wenn der Arbeitsausfall regelmäßig in der Schlechtwetterzeit auf witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen beruht.	*(4) Un sector economic este afectat de pierderea sezonieră a locurilor de muncă dacă pierderea locurilor de muncă are loc în mod regulat în perioada de vreme nefavorabilă din motive meteorologice sau economice.*
(5) Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er auf witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, vorübergehend und nicht vermeidbar ist. Als nicht vermeidbar gilt auch ein Arbeitsausfall, der überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist. Wurden seit der letzten Schlechtwetterzeit Arbeitszeitguthaben, die nicht mindestens ein Jahr bestanden haben, zu anderen Zwecken als zum Ausgleich für einen verstetigten Monatslohn, bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall oder der Freistellung zum Zwecke der Qualifizierung aufgelöst, gelten im Umfang der aufgelösten Arbeitszeitguthaben Arbeitsausfälle als vermeidbar.	*(5) O întrerupere a activității este semnificativă dacă se datorează unor motive meteorologice sau economice sau unui eveniment inevitabil, este temporară și inevitabilă. O întrerupere a activității care este predominant obișnuită în industrie, în unitate sau care este sezonieră este, de asemenea, considerată inevitabilă. Dacă, de la ultima perioadă de vreme nefavorabilă, credite de timp de lucru care nu au existat timp de cel puțin un an au fost utilizate în alte scopuri decât compensarea unui salariu lunar fix, a întreruperilor de activitate legate de vreme sau a timpului liber pentru formare profesională, întreruperile de muncă sunt considerate evitabile în limita creditelor de timp de lucru utilizate.*
(6) Ein Arbeitsausfall ist witterungsbedingt, wenn *1. er ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht ist und* *2. an einem Arbeitstag mindestens eine Stunde der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit ausfällt (Ausfalltag).*	*(6) O întrerupere a lucrului este legată de vreme dacă* *1. este cauzată exclusiv de condiții meteorologice aprige și* *2. cel puțin o oră din timpul normal de lucru se pierde într-o zi lucrătoare (zi de absență).*
Zwingende Witterungsgründe liegen nur vor, wenn es auf Grund von atmosphärischen Einwirkungen (insbesondere Regen, Schnee, Frost) oder deren Folgewirkungen technisch unmöglich, wirtschaftlich unvertretbar oder für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unzumutbar ist, die Arbeiten fortzuführen. Der Arbeitsausfall ist nicht ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht, wenn er durch Beachtung der	*Condițiile meteorologice împingătoare există numai dacă, din cauza influențelor atmosferice (în special ploaia, zăpada, înghețul) sau a consecințelor acestora, este imposibil din punct de vedere tehnic, nerezonabil din punct de vedere economic sau nerezonabil ca angajații să continue lucrul. O oprire a lucrului nu este cauzată exclusiv de condiții meteorologice împingătoare dacă aceasta ar fi putut fi evitată prin*

besonderen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an witterungsabhängige Arbeitsplätze vermieden werden kann.	*respectarea cerințelor specifice de sănătate și securitate în muncă pentru locurile de muncă dependente de intemperii.*
(7) Die weiteren Vorschriften über das Kurzarbeitergeld sind mit Ausnahme der Anzeige des Arbeitsausfalls nach § 99 anzuwenden. *Nichtamtliches Inhaltsverzeichnis*	*(7) Celelalte prevederi privind compensarea pentru șomajul temporar se aplică, cu excepția notificării încetării activității în temeiul articolului 99.*
§ 102 Ergänzende Leistungen	***§ 102 Prestații suplimentare***
(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Wintergeld als Zuschuss-Wintergeld und Mehraufwands-Wintergeld und Arbeitgeber haben Anspruch auf Erstattung der von ihnen zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung, soweit für diese Zwecke Mittel durch eine Umlage aufgebracht werden.	*(1) Salariații au dreptul la indemnizație de iarnă ca indemnizație suplimentară de iarnă și indemnizație suplimentară de iarnă, iar angajatorii au dreptul la rambursarea contribuțiilor la asigurările sociale, în măsura în care fondurile pentru aceste scopuri sunt colectate prin intermediul unei taxe.*
(2) Zuschuss-Wintergeld wird in Höhe von bis zu 2,50 Euro je ausgefallener Arbeitsstunde gezahlt, wenn zu deren Ausgleich Arbeitszeitguthaben aufgelöst und die Inanspruchnahme des Saison-Kurzarbeitergeldes vermieden wird.	*(2) Se plătește o indemnizație suplimentară de iarnă de până la 2,50 EUR pe oră de muncă pierdută dacă se utilizează credite de timp de lucru pentru a compensa această pierdere și se evită utilizarea indemnizației sezoniere pentru șomaj tehnic.*
(3) Mehraufwands-Wintergeld wird in Höhe von 1,00 Euro für jede in der Zeit vom 15. Dezember bis zum letzten Kalendertag des Monats Februar geleistete berücksichtigungsfähige Arbeitsstunde an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezahlt, die auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz beschäftigt sind. Berücksichtigungsfähig sind im Dezember bis zu 90 Arbeitsstunden, im Januar und Februar jeweils bis zu 180 Arbeitsstunden.	*(3) Angajaților din locurile de muncă dependente de vreme li se plătește o indemnizație suplimentară de iarnă de 1,00 EUR pentru fiecare oră eligibilă lucrată între 15 decembrie și ultima zi calendaristică a lunii februarie. Sunt eligibile până la 90 de ore în decembrie și până la 180 de ore în ianuarie și februarie.*
(4) Die von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Bezieherinnen und Bezieher von Saison-Kurzarbeitergeld werden auf Antrag erstattet.	*(4) Contribuțiile de asigurări sociale pentru beneficiarii indemnizației de șomaj sezonier, care sunt suportate exclusiv de către angajatori, se rambursează la cerere.*
(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten im Baugewerbe ausschließlich für solche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis in der	

Schlechtwetterzeit nicht aus witterungsbedingten Gründen gekündigt werden kann.	*(5) Alineatele 1-4 se aplică în industria construcțiilor numai acelor angajați al căror raport de muncă nu poate fi încetat din motive meteorologice în perioada de intemperii.*
§ 103 Kurzarbeitergeld für Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter	***§ 103 Indemnizație de șomaj tehnic pentru lucrătorii la domiciliu***
(1) Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben auch Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter, wenn sie ihren Lebensunterhalt ausschließlich oder weitaus überwiegend aus dem Beschäftigungsverhältnis als Heimarbeiterin oder Heimarbeiter beziehen und soweit nicht nachfolgend Abweichendes bestimmt ist.	*(1) Lucrătorii la domiciliu au dreptul, de asemenea, la compensații pentru șomaj tehnic dacă își obțin mijloacele de trai exclusiv sau predominant din activitatea lor de lucrător la domiciliu și cu excepția cazului în care se prevede altfel în continuare.*
(2) An die Stelle der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer treten die für den Auftraggeber beschäftigten Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter. Im Übrigen tritt an die Stelle des erheblichen Arbeitsausfalls mit Entgeltausfall der erhebliche Entgeltausfall und an die Stelle des Betriebs und des Arbeitgebers der Auftraggeber; Auftraggeber kann eine Gewerbetreibende oder ein Gewerbetreibender oder eine Zwischenmeisterin oder ein Zwischenmeister sein. Ein Entgeltausfall ist erheblich, wenn das Entgelt der Heimarbeiterin oder des Heimarbeiters im Anspruchszeitraum um mehr als 20 Prozent gegenüber dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt der letzten sechs Kalendermonate vermindert ist.	*(2) Lucrătorii la domiciliu angajați de client înlocuiesc angajații care lucrează la fața locului. În plus, o pierdere semnificativă de venituri înlocuiește pierderea semnificativă a locului de muncă cu pierderea salariului, iar clientul înlocuiește spațiul și angajatorul; clientul poate fi proprietar de afacere sau un intermediar. O pierdere de venituri este considerată semnificativă dacă veniturile lucrătorului la domiciliu în perioada de solicitare sunt reduse cu mai mult de 20% față de câștigul brut lunar mediu din ultimele șase luni calendaristice.*
(3) Eine versicherungspflichtige Beschäftigung als Heimarbeiterin oder Heimarbeiter gilt während des Entgeltausfalls als fortbestehend, solange *1. der Auftraggeber bereit ist, der Heimarbeiterin oder dem Heimarbeiter so bald wie möglich Aufträge in dem vor Eintritt der Kurzarbeit üblichen Umfang zu erteilen, und* *2. die Heimarbeiterin oder der Heimarbeiter bereit ist, Aufträge im Sinne der Nummer 1 zu übernehmen.*	*(3) Încadrarea în muncă supusă plății contribuțiilor de asigurări sociale ca lucrător la domiciliu se consideră că continuă pe durata pierderii veniturilor, atâta timp cât* *1. clientul este pregătit să atribuie sarcini lucrătorului de acasă cât mai curând posibil, în măsura obișnuită înainte de începerea programului de lucru parțial și* *2. Lucrătorul de acasă este pregătit să accepte sarcini așa cum sunt definite la punctul 1.*
§ 104 Dauer	***§ 104 Durată***

(1) Kurzarbeitergeld wird für den Arbeitsausfall für eine Dauer von längstens zwölf Monaten von der Agentur für Arbeit geleistet. Die Bezugsdauer gilt einheitlich für alle in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie beginnt mit dem ersten Kalendermonat, für den in einem Betrieb Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber gezahlt wird.	*(1) Indemnizația pentru șomaj tehnic este plătită de Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru o perioadă maximă de douăsprezece luni pentru a compensa orele de lucru pierdute. Perioada de indemnizație se aplică în mod uniform tuturor angajaților dintr-o companie. Aceasta începe cu prima lună calendaristică pentru care angajatorul din cadrul companiei respective plătește indemnizația pentru șomaj tehnic.*
(2) Wird innerhalb der Bezugsdauer für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens einem Monat kein Kurzarbeitergeld gezahlt, verlängert sich die Bezugsdauer um diesen Zeitraum.	*(2) Dacă nu se plătește indemnizație de șomaj tehnic pentru o perioadă continuă de cel puțin o lună în perioada de acordare a indemnizației, perioada de acordare a indemnizației se prelungește cu această perioadă.*
(3) Sind seit dem letzten Kalendermonat, für den Kurzarbeitergeld gezahlt worden ist, drei Monate vergangen und liegen die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld erneut vor, beginnt eine neue Bezugsdauer.	*(3) Dacă au trecut trei luni de la ultima lună calendaristică pentru care s-a plătit indemnizația de șomaj tehnic și sunt din nou îndeplinite condițiile pentru dreptul la indemnizația de șomaj tehnic, începe o nouă perioadă de prestații.*
(4) Saison-Kurzarbeitergeld wird abweichend von den Absätzen 1 bis 3 für die Dauer des Arbeitsausfalls während der Schlechtwetterzeit von der Agentur für Arbeit geleistet. Zeiten des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld werden nicht auf die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld angerechnet. Sie gelten nicht als Zeiten der Unterbrechung im Sinne des Absatzes 3.	*(4) Fără a aduce atingere alineatelor 1-3, indemnizația sezonieră pentru șomaj tehnic se plătește de către Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă pe durata întreruperii activității în perioada de vreme nefavorabilă. Perioadele de primire a indemnizației sezoniere pentru șomaj tehnic nu se iau în considerare la calcularea perioadei de dreptul la indemnizația de șomaj tehnic. Acestea nu sunt considerate perioade de întrerupere în sensul alineatului*
§ 105 Höhe	***§ 105 Cuantum***
Das Kurzarbeitergeld beträgt *1. für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die beim Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllen würden, 67 Prozent,*	*Indemnizația pentru șomaj tehnic se ridică la* *1. pentru angajații care ar îndeplini cerințele pentru creșterea ratei prestațiilor în cadrul indemnizației de șomaj, 67%,* *2. pentru restul angajaților 60% diferența de salariu net pe parcursul perioadei de solicitare.*

2. *für die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 60 Prozent der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum.*	
§ 106 Nettoentgeltdifferenz	***§ 106 Diferența salarială netă***
(1) Die Nettoentgeltdifferenz entspricht der Differenz zwischen *1. dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und* *2. dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.*	*(1) Diferența salarială netă corespunde diferenței dintre* *1. remunerația netă forfetară derivată din remunerația țintă și* *2. remunerația netă forfetară derivată din remunerația reală.*
Soll-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall in dem Anspruchszeitraum erzielt hätte, vermindert um Entgelt für Mehrarbeit. Ist-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in dem Anspruchszeitraum tatsächlich erzielt hat, zuzüglich aller zustehenden Entgeltanteile. Arbeitsentgelt, das einmalig gezahlt wird, bleibt bei der Berechnung von Soll-Entgelt und Ist-Entgelt außer Betracht. Soll-Entgelt und Ist-Entgelt sind auf den nächsten durch 20 teilbaren Euro-Betrag zu runden. § 153 über die Berechnung des Leistungsentgelts beim Arbeitslosengeld gilt mit Ausnahme der Regelungen über den Zeitpunkt der Zuordnung der Lohnsteuerklassen und den Steuerklassenwechsel für die Berechnung der pauschalierten Nettoentgelte beim Kurzarbeitergeld entsprechend. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, einen Programmablauf zur Berechnung der pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld im Bundesanzeiger bekannt zu machen.	*Salariul țintă este salariul brut pe care angajatul l-ar fi câștigat în perioada de cerere fără întreruperea lucrului, minus orice plată pentru ore suplimentare. Salariul real este salariul brut pe care angajatul l-ar fi câștigat efectiv în perioada de cerere, plus toate componentele salariale aplicabile. Plățile unice nu sunt luate în considerare la calcularea salariului țintă și a salariului real. Salariul țintă și salariul real se rotunjesc la cea mai apropiată sumă în euro divizibilă cu 20. Articolul 153 privind calcularea plății indemnizației de șomaj se aplică în mod corespunzător calculului salariului net forfetar pentru compensația pentru șomaj tehnic, cu excepția prevederilor privind momentul atribuirii tranșelor de impozit pe venit și modificările tranșelor de impozitare. Ministerul Federal al Muncii și Afacerilor Sociale este autorizat să publice în Monitorul Oficial Federal un flux de program pentru calcularea salariului net forfetar pentru compensația pentru șomaj tehnic.*
(2) Erzielt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aus anderen als wirtschaftlichen Gründen kein Arbeitsentgelt, ist das Ist-Entgelt um den Betrag zu erhöhen, um den das Arbeitsentgelt aus diesen Gründen gemindert ist. Arbeitsentgelt, das unter Anrechnung des Kurzarbeitergeldes gezahlt wird, bleibt bei der Berechnung des Ist-Entgelts außer Betracht. Bei der Berechnung der Nettoentgeltdifferenz nach Absatz 1 bleiben auf Grund von kollektivrechtlichen Beschäftigungssicherungsvereinbarungen durchgeführte vorübergehende	*(2) În cazul în care un angajat nu primește remunerație din alte motive decât cele economice, remunerația reală se majorează cu suma cu care se reduce remunerația din aceste motive. Remunerația plătită după deducerea compensației pentru șomaj tehnic nu se ia în considerare la calcularea remunerației reale. La calcularea diferenței de remunerație netă în temeiul alineatului 1, modificările temporare ale programului de lucru convenit contractual, implementate în baza contractelor colective de muncă, nu se iau în considerare; tezele 1 și 2 nu se aplică în acest sens.*

Änderungen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit außer Betracht; die Sätze 1 und 2 sind insoweit nicht anzuwenden.	
(3) Erzielt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für Zeiten des Arbeitsausfalls ein Entgelt aus einer anderen während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigung, selbständigen Tätigkeit oder Tätigkeit als mithelfende Familienangehörige oder mithelfender Familienangehöriger, ist das Ist-Entgelt um dieses Entgelt zu erhöhen.	*(3) În cazul în care angajatul primește remunerație pentru perioade de program de lucru redus dintr-un alt loc de muncă, o activitate independentă sau o activitate ca membru al familiei care contribuie la muncă, preluată în perioada de primire a indemnizației de șomaj tehnic, remunerația reală se majorează cu această remunerație.*
(4) Lässt sich das Soll-Entgelt einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers in dem Anspruchszeitraum nicht hinreichend bestimmt feststellen, ist als Soll-Entgelt das Arbeitsentgelt maßgebend, das die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn des Arbeitsausfalls in dem Betrieb durchschnittlich erzielt hat, vermindert um Entgelt für Mehrarbeit. Ist eine Berechnung nach Satz 1 nicht möglich, ist das durchschnittliche Soll-Entgelt einer vergleichbaren Arbeitnehmerin oder eines vergleichbaren Arbeitnehmers zugrunde zu legen. Änderungen der Grundlage für die Berechnung des Arbeitsentgelts sind zu berücksichtigen, wenn und solange sie auch während des Arbeitsausfalls wirksam sind.	*(4) În cazul în care remunerația țintă a unui angajat nu poate fi determinată cu suficientă certitudine în perioada de solicitare a cererii, remunerația țintă va fi remunerația medie câștigată de angajat în cadrul unității în ultimele trei luni calendaristice complete înainte de începerea încetării activității, minus plata orelor suplimentare. În cazul în care un calcul conform tezei 1 nu este posibil, se va utiliza remunerația țintă medie a unui angajat comparabil. Modificările bazei de calcul a remunerației vor fi luate în considerare dacă și atâta timp cât acestea rămân în vigoare în timpul încetării activității.*
(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten für Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter mit der Maßgabe, dass als Soll-Entgelt das durchschnittliche Bruttoarbeitsentgelt der letzten sechs abgerechneten Kalendermonate vor Beginn des Entgeltausfalls zugrunde zu legen ist. War die Heimarbeiterin oder der Heimarbeiter noch nicht sechs Kalendermonate für den Auftraggeber tätig, so ist das in der kürzeren Zeit erzielte Arbeitsentgelt maßgebend.	*(5) Alineatele 1-4 se aplică lucrătorilor la domiciliu, cu condiția ca remunerația țintă să se bazeze pe remunerația brută medie din ultimele șase luni calendaristice complete înainte de începerea pierderii veniturilor. Dacă lucrătorul la domiciliu nu a lucrat încă pentru client timp de șase luni calendaristice, remunerația câștigată în perioada mai scurtă este decisivă.*
§ 106a Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit	***§ 106a Rambursări pentru dezvoltare profesională în timpul programului redus de lucru***

(1) Dem Arbeitgeber werden von der Agentur für Arbeit auf Antrag für den jeweiligen Kalendermonat 50 Prozent der von ihm allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung in pauschalierter Form für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erstattet, wenn diese *1. vor dem 31. Juli 2024 Kurzarbeitergeld beziehen und* *2. an einer während der Kurzarbeit begonnenen beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen, die* *a) insgesamt mehr als 120 Stunden dauert und die Maßnahme und der Träger nach den Vorschriften des Fünften Kapitels zugelassen sind oder* *b) auf ein nach § 2 Absatz 1 des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes förderfähiges Fortbildungsziel vorbereitet und von einem für die Durchführung dieser Maßnahme nach § 2a des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes geeigneten Träger durchgeführt wird.* *Die Erstattung erfolgt für die Zeit, in der die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer jeweils vom vorübergehenden Arbeitsausfall betroffen ist. Für die Pauschalierung wird die Sozialversicherungspauschale nach § 153 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 abzüglich des Beitrages zur Arbeitsförderung zu Grunde gelegt.* *(2) Dem Arbeitgeber werden bis zum 31. Juli 2024 von der Agentur für Arbeit auf Antrag die Lehrgangskosten für Weiterbildungsmaßnahmen nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe a für Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten zu 100 Prozent, mit zehn bis 249 Beschäftigten zu 50 Prozent, mit 250 und weniger als 2 500 Beschäftigten zu 25 Prozent und für Betriebe mit 2 500 oder mehr Beschäftigten zu 15 Prozent pauschal für die Zeit der Teilnahme der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers an dieser Maßnahme erstattet. Die Anwendung des § 82 ist ausgeschlossen.*	*(1) La cerere, Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă rambursează angajatorului 50% din contribuțiile de asigurări sociale pe care le suportă singur pentru fiecare lună calendaristică, într-o sumă forfetară pentru angajații săi, dacă aceștia* *1. să primească indemnizație de șomaj tehnic înainte de 31 iulie 2024 și* *2. participă la un curs de dezvoltare profesională care a început în timpul programului de lucru parțial, care* *a) durează mai mult de 120 de ore în total, iar măsura și furnizorul sunt aprobați în conformitate cu prevederile capitolului cinci sau* *b) pregătirea pentru un obiectiv de formare eligibil pentru finanțare în temeiul articolului 2 alineatul (1) din Legea privind promovarea formării profesionale avansate și realizată de o organizație adecvată pentru implementarea acestei măsuri în temeiul articolului 2a din Legea privind promovarea formării profesionale avansate.* *Rambursarea se acordă pentru perioada în care angajatul este afectat de încetarea temporară a activității. Plata forfetară se bazează pe suma forfetară de asigurări sociale conform articolului 153 alineatul 1 propoziția 2 numărul 1, minus contribuția la asigurarea de șomaj.* *(2) Până la 31 iulie 2024, Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă va rambursa angajatorului, la cerere, costurile cursurilor aferente măsurilor de formare continuă în temeiul paragrafului 1 teza 1 punctul 2 litera a, după cum urmează: 100% pentru întreprinderile cu mai puțin de zece angajați, 50% pentru întreprinderile cu zece până la 249 de angajați, 25% pentru întreprinderile cu 250 și mai puțin de 2.500 de angajați și 15% pentru întreprinderile cu 2.500 sau mai mulți angajați, ca sumă forfetară pentru perioada participării angajatului la această măsură. Aplicarea articolului 82 este exclusă.*

(3) Ausgeschlossen von der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach Absatz 1 und der Erstattung der Lehrgangskosten nach Absatz 2 ist die Teilnahme an Maßnahmen, zu deren Durchführung der Arbeitgeber auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen verpflichtet ist.	*(3) Participarea la măsuri pe care angajatorul este obligat să le pună în aplicare în temeiul legislației federale sau statale este exclusă de la rambursarea contribuțiilor la asigurările sociale în temeiul alineatului 1 și de la rambursarea costurilor cursurilor în temeiul alineatului 2.*
§ 107 Anwendung anderer Vorschriften	***§ 107 Aplicarea altor dispoziții***
(1) § 159 Absatz 1 Satz 2 Nummer 8 über das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld wegen Sperrzeiten bei Meldeversäumnis gilt für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld entsprechend.	*(1) Articolul 159 alineatul 1 teza 2 punctul 8 privind suspendarea dreptului la indemnizație de șomaj din cauza perioadelor de interdicție pentru neprezentare se aplică în mod corespunzător dreptului la indemnizație de șomaj parțial.*
(2) § 156 über das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Zusammentreffen mit anderen Sozialleistungen gilt für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld entsprechend für die Fälle, in denen eine Altersrente als Vollrente zuerkannt ist.	*(2) Articolul 156 privind suspendarea dreptului la indemnizație de șomaj atunci când aceasta coincide cu alte prestații sociale se aplică în mod corespunzător dreptului la indemnizație de șomaj parțial în cazurile în care o pensie pentru limită de vârstă a fost acordată ca pensie completă.*
§ 108 Verfügung über das Kurzarbeitergeld	***§ 108 Dispunerea asupra indemnizației de șomaj tehnic***
(1) § 48 des Ersten Buches zur Auszahlung von Leistungen bei Verletzung der Unterhaltspflicht ist nicht anzuwenden.	*(1) Articolul 48 din Cartea întâi privind plata prestațiilor în cazul încălcării obligației de întreținere nu se aplică.*
(2) Für die Zwangsvollstreckung in den Anspruch auf Kurzarbeitergeld gilt der Arbeitgeber als Drittschuldner. Die Abtretung oder Verpfändung des Anspruchs ist nur wirksam, wenn der Gläubiger sie dem Arbeitgeber anzeigt.	*(2) În scopul procedurilor de executare silită împotriva creanțelor pentru compensarea șomajului redus, angajatorul este considerat terț debitor. Cesiunea sau gajarea creanței produce efecte numai dacă creditorul îl notifică pe angajator.*
(3) Hat ein Arbeitgeber oder eine von ihm bestellte Person durch eine der in § 45 Absatz 2 Satz 3 des Zehnten Buches bezeichneten Handlungen bewirkt, dass Kurzarbeitergeld zu Unrecht geleistet worden ist, so ist der zu Unrecht geleistete Betrag vom Arbeitgeber zu ersetzen. Sind die zu Unrecht geleisteten Beträge sowohl vom Arbeitgeber zu ersetzen als auch	*(3) Dacă un angajator sau o persoană numită de acesta a cauzat plata ilegală a compensației pentru șomaj tehnic prin una dintre acțiunile descrise în articolul 45, alineatul 2, teza 3 din Cartea a zecea a Codului Social, angajatorul trebuie să ramburseze suma plătită ilegal. Dacă*

von der Bezieherin oder dem Bezieher der Leistung zu erstatten, so haften beide als Gesamtschuldner. *(4) Wird über das Vermögen eines Arbeitgebers, der von der Agentur für Arbeit Beträge zur Auszahlung an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten hat, diese aber noch nicht ausgezahlt hat, das Insolvenzverfahren eröffnet, so kann die Agentur für Arbeit diese Beträge als Insolvenzgläubigerin zurückverlangen.*	*sumele plătite ilegal trebuie rambursate atât de angajator, cât și de beneficiarul prestației, ambii sunt răspunzători solidar.* *(4) În cazul în care se deschide o procedură de insolvență împotriva unui angajator care a primit sume de la Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru plata către angajați, dar nu le-a plătit încă, Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă poate recupera aceste sume în calitate de creditor al insolvenței.*
§ 109 Verordnungsermächtigung	***§ 109 Autorizația de a emite regulamente***
(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, die Wirtschaftszweige nach § 101 Absatz 1 Nummer 1 festzulegen. In der Regel sollen hierbei der fachliche Geltungsbereich tarifvertraglicher Regelungen berücksichtigt und die Tarifvertragsparteien vorher angehört werden.	*(1) Ministerul Federal al Muncii și Afacerilor Sociale este autorizat să definească, prin act normativ care nu necesită aprobarea Bundesratului, sectoarele economice în temeiul articolului 101 alineatul 1 punctul 1. De regulă, se ține cont de domeniul de aplicare al contractelor colective de muncă, iar părțile la contractele colective de muncă trebuie consultate în prealabil.*
(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, auf Grundlage von Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, festzulegen, ob, in welcher Höhe und für welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die ergänzenden Leistungen nach § 102 Absatz 2 bis 4 in den Zweigen des Baugewerbes und den einzelnen Wirtschaftszweigen erbracht werden.	*(2) Ministerul Federal al Muncii și Afacerilor Sociale este autorizat să stabilească, pe baza acordurilor dintre părțile la negocierea colectivă, printr-un act normativ care nu necesită aprobarea Bundesratului, dacă, în ce măsură și pentru care angajați se acordă prestațiile suplimentare în temeiul articolului 102 alineatele 2-4 în ramurile industriei construcțiilor și în sectoarele economice individuale.*
(3) Bei den Festlegungen nach den Absätzen 1 und 2 ist zu berücksichtigen, ob diese voraussichtlich in besonderem Maße dazu beitragen, die wirtschaftliche Tätigkeit in der Schlechtwetterzeit zu beleben oder die Beschäftigungsverhältnisse der von saisonbedingten Arbeitsausfällen betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu stabilisieren.	*(3) La luarea deciziilor în temeiul alineatelor 1 și 2, se va lua în considerare dacă aceste decizii sunt susceptibile de a contribui semnificativ la stimularea activității economice în perioada meteorologică nefavorabilă sau la stabilizarea raporturilor de muncă ale lucrătorilor afectați de întreruperile sezoniere ale muncii.*
(4) Die Bundesregierung wird ermächtigt, für den Fall außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt durch Rechtsverordnung, die nicht der	*(4) Guvernul Federal este autorizat, în cazul unor circumstanțe excepționale pe piața muncii, să prelungească perioada de acordare a*

Zustimmung des Bundesrates bedarf, die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld über die gesetzliche Bezugsdauer hinaus bis zur Dauer von 24 Monaten zu verlängern. Die Rechtsverordnung ist zeitlich zu befristen.	*indemnizației pentru șomaj tehnic dincolo de perioada legală, până la maximum 24 de luni, prin intermediul unui act normativ care nu necesită acordul Bundesratului (Consiliului Federal). Actul normativ este limitat în timp.*
(5) Die Bundesregierung wird ermächtigt, für den Fall außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, *1. abweichend von § 96 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 den Anteil der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein müssen, auf bis zu 10 Prozent herabzusetzen,* *2. abweichend von § 96 Absatz 4 Satz 2 Nummer 2 die Vermeidbarkeit eines Arbeitsausfalls zu regeln, indem auf den vollständigen oder teilweisen Einsatz von Erholungsurlaub verzichtet wird,* *3. abweichend von § 96 Absatz 4 Satz 2 Nummer 3 die Vermeidbarkeit eines Arbeitsausfalls zu regeln, indem auf den Einsatz von Arbeitszeitguthaben und negativen Arbeitszeitsalden vollständig oder teilweise verzichtet wird.*	*(5) Guvernul Federal este autorizat, în cazul unor circumstanțe excepționale pe piața muncii, să emită regulamente care nu necesită aprobarea Bundesratului,* *1. Contrar articolului 96 alineatul 1 propoziția 1 punctul 4, proporția angajaților din unitate care trebuie să fie afectați de o pierdere de venit mai mare de 10% din câștigul lor brut lunar se reduce la până la 10%.* *2. Contrar articolului 96 alineatul 4 propoziția 2 punctul 2, evitarea unei întreruperi de lucru se reglementează prin renunțarea la utilizarea totală sau parțială a concediului recreativ,* *3. Contrar articolului 96 alineatul 4 propoziția 2 punctul 3, evitarea unei întreruperi a activității se reglementează prin renunțarea totală sau parțială la utilizarea creditelor de timp de lucru și a soldurilor negative de timp de lucru.*
Die Rechtsverordnung ist zeitlich zu befristen. Die Ermächtigungen nach Satz 1 treten mit Ablauf des 30. Juni 2023 außer Kraft.	*Reglementarea legală trebuie să fie limitată în timp. Autorizațiile în temeiul primei teze vor expira la 30 iunie 2023.*
(6) Die Bundesregierung wird ermächtigt, für den Fall außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, eine vollständige oder teilweise Erstattung der von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, einzuführen. Die Rechtsverordnung ist zeitlich zu befristen. Die Ermächtigung nach Satz 1 tritt mit Ablauf des 30. Juni 2023 außer Kraft.	*(6) Guvernul Federal este autorizat, în cazul unor circumstanțe excepționale pe piața muncii, să introducă, prin act normativ care nu necesită acordul Bundesratului (Consiliului Federal), o rambursare integrală sau parțială a contribuțiilor la asigurările sociale, care va fi suportată exclusiv de angajatori pentru angajații care primesc compensații pentru șomaj tehnic. Actul normativ are o durată limitată. Autorizația prevăzută la prima teză expiră la 30 iunie 2023.*

(7) Die Bundesregierung wird ermächtigt, für den Fall außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, abweichend von § 99 Absatz 2 Satz 1 zu bestimmen, dass die Anzeige über den Arbeitsausfall auch dann als rechtzeitig erstattet gilt, wenn die Anzeige im Folgemonat erstattet wird. Die Rechtsverordnung ist zeitlich zu befristen. Die Ermächtigung nach Satz 1 tritt mit Ablauf des 30. Juni 2023 außer Kraft. *(8) Die Bundesregierung wird ermächtigt, für den Fall außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, festzulegen, dass Entgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches, die während des Bezuges von Kurzarbeitergeld aufgenommen worden ist, abweichend von § 106 Absatz 3 dem Ist-Entgelt nicht hinzugerechnet wird. Die Rechtsverordnung ist zeitlich zu befristen. Die Ermächtigung nach Satz 1 tritt mit Ablauf des 30. Juni 2023 außer Kraft."*	*(7) Guvernul Federal este autorizat, în cazul unor circumstanțe excepționale pe piața muncii, să prevadă printr-un act normativ, care nu necesită acordul Bundesratului, că, fără a aduce atingere articolului 99 alineatul (2) teza 1, notificarea încetării activității se consideră, de asemenea, depusă în termenul prevăzut în luna următoare. Actul normativ are o durată limitată. Autorizația prevăzută la teza 1 expiră la 30 iunie 2023.* *(8) Guvernul Federal este autorizat, în cazul unor circumstanțe excepționale pe piața muncii, să prevadă printr-un act normativ, care nu necesită acordul Bundesratului (Consiliului Federal), că remunerația din activitățile marginale în temeiul articolului 8 alineatul 1 punctul 1 din Cartea a patra a Codului Social, care a fost primită în timpul primirii indemnizației de șomaj tehnic, nu se adaugă la remunerația efectivă, în derogare de articolul 106 alineatul 3. Actul normativ este limitat în timp. Autorizația în temeiul tezei 1 expiră la 30 iunie 2023."*

b. Legea privind timpul de lucru (ArbZG)[6]:

GERMANĂ	ROMÂNĂ
„§ 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer *Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24*	***§ 3 Orele de lucru ale angajaților*** *Timpul zilnic de lucru al angajaților nu trebuie să depășească opt ore. Acesta poate fi prelungit până la zece ore doar dacă, în termen de șase luni calendaristice sau în termen de 24 de săptămâni, timpul mediu zilnic de lucru nu depășește opt ore.*

[6] Legea din 6 iunie 1994 privind timpul de lucru, disponibilă la: https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/

Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. ***§ 7 Abweichende Regelungen*** ***(1)*** *In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden,* *1. abweichend von § 3* *a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt,* *b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,* *c) (weggefallen)* *2. abweichend von § 4 Satz 2 die Gesamtdauer der Ruhepausen in Schichtbetrieben und Verkehrsbetrieben auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufzuteilen,* *3. abweichend von § 5 Abs. 1 die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden zu kürzen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird,* *4. abweichend von § 6 Abs. 2* *a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich hinaus zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt,* *b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,* *5. den Beginn des siebenstündigen Nachtzeitraums des § 2 Abs. 3 auf die Zeit zwischen 22 und 24 Uhr festzulegen.*	***§ 7 Reglementări privind derogările*** *(1) Un contract colectiv de muncă, un contract de muncă sau un contract de prestări servicii bazat pe un contract colectiv de muncă poate permite,* *1. abatere de la § 3* *a) să prelungească programul de lucru peste zece ore pe zi lucrătoare, dacă serviciul de gardă sau serviciul de rezervă se încadrează în mod regulat și într-o măsură semnificativă în programul de lucru,* *b) să stabilească o perioadă de compensare diferită* *2. Contrar articolului 4 teza a 2-a, durata totală a pauzelor de odihnă în cadrul operațiunilor în ture și al întreprinderilor de transport trebuie împărțită în pauze scurte de o durată corespunzătoare.* *3.Fără a aduce atingere prevederilor articolului 5 alineatul (1), perioada de odihnă poate fi redusă cu până la două ore, dacă natura muncii o impune, iar reducerea perioadei de odihnă este compensată într-o perioadă de compensare specificată.* *4.abatere de la Secțiunea 6 Alineatul 2* *a) să prelungească programul de lucru peste zece ore pe zi lucrătoare, dacă serviciul de gardă sau serviciul de rezervă se încadrează în mod regulat și într-o măsură semnificativă în programul de lucru,* *b) să stabilească o perioadă de compensare diferită* *5. să stabilească începutul perioadei de noapte de șapte ore din Secțiunea 2 Paragraful 3 la momentul cuprins între orele 22:00 și miezul nopții.*

(2) *Sofern der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird, kann in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung ferner zugelassen werden,* 1. *abweichend von § 5 Abs. 1 die Ruhezeiten bei Rufbereitschaft den Besonderheiten dieses Dienstes anzupassen, insbesondere Kürzungen der Ruhezeit infolge von Inanspruchnahmen während dieses Dienstes zu anderen Zeiten auszugleichen,* 2. *die Regelungen der §§ 3, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 in der Landwirtschaft der Bestellungs- und Erntezeit sowie den Witterungseinflüssen anzupassen,* 3. *die Regelungen der §§ 3, 4, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend anzupassen,* 4. *die Regelungen der §§ 3, 4, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 bei Verwaltungen und Betrieben des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie bei anderen Arbeitgebern, die der Tarifbindung eines für den öffentlichen Dienst geltenden oder eines im wesentlichen inhaltsgleichen Tarifvertrags unterliegen, der Eigenart der Tätigkeit bei diesen Stellen anzupassen.* ***(2a)*** *In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann abweichend von den §§ 3, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.*	***(2)*** *Cu condiția ca protecția sănătății angajaților să fie asigurată prin timp liber compensatoriu corespunzător, aceasta poate fi permisă și printr-un contract colectiv de muncă sau, pe baza unui contract colectiv de muncă, într-un contract de muncă sau de prestări servicii,* *1. Contrar articolului 5 alineatul (1), perioadele de odihnă din timpul serviciului de gardă trebuie adaptate caracteristicilor specifice ale acestui serviciu, în special pentru a compensa reducerile timpului de odihnă rezultate din apelul la alte momente în timpul acestui serviciu.* *2. să adapteze reglementările din secțiunile 3, 5 alineatul 1 și secțiunea 6 alineatul 2 în agricultură la sezonul de plantare și recoltare, precum și la condițiile meteorologice,* *3. să adapteze prevederile secțiunilor 3, 4, 5 alineatul 1 și secțiunii 6 alineatul 2 la tratamentul, îngrijirea și sprijinul persoanelor, în conformitate cu natura acestei activități și cu bunăstarea acestor persoane,* *4.Dispozițiile articolelor 3, 4, 5 alineatul 1 și 6 alineatul 2 se adaptează la natura specifică a muncii desfășurate în cadrul administrațiilor și întreprinderilor Guvernului Federal, al landurilor, al municipalităților și al altor corporații, instituții și fundații publice, precum și la alți angajatori care sunt supuși contractului colectiv de muncă aplicabil serviciului public sau unui contract colectiv de muncă cu conținut în esență același.* ***(2a)*** *Într-un contract colectiv de muncă sau în baza unui contract colectiv de muncă dintr-un contract de muncă sau de prestări servicii, se poate permite, prin derogare de la secțiunile 3, 5 paragraful 1 și 6 paragraful 2, prelungirea timpului de lucru zilnic peste opt ore fără compensație, dacă serviciul de gardă sau serviciul de rezervă se încadrează în mod regulat și într-o măsură semnificativă în timpul de lucru și dacă reglementările speciale garantează că sănătatea lucrătorilor nu este pusă în pericol.*

(3) *Im Geltungsbereich eines Tarifvertrags nach Absatz 1, 2 oder 2a können abweichende tarifvertragliche Regelungen im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder, wenn ein Betriebs- oder Personalrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer übernommen werden. Können auf Grund eines solchen Tarifvertrags abweichende Regelungen in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung getroffen werden, kann auch in Betrieben eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers davon Gebrauch gemacht werden. Eine nach Absatz 2 Nr. 4 getroffene abweichende tarifvertragliche Regelung hat zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Geltung, wenn zwischen ihnen die Anwendung der für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen vereinbart ist und die Arbeitgeber die Kosten des Betriebs überwiegend mit Zuwendungen im Sinne des Haushaltsrechts decken.*	***(3)*** *În cadrul unui contract colectiv de muncă în temeiul alineatelor 1, 2 sau 2a, se pot adopta prevederi derogatorii ale contractului colectiv de muncă în cadrul unității unui angajator care nu este obligat prin contractul colectiv de muncă, prin intermediul unui contract de muncă sau al unui contract de prestări servicii sau, în cazul în care nu există un consiliu de întreprindere sau un consiliu al personalului, prin intermediul unui acord scris între angajator și angajat. Dacă se pot prevedea prevederi derogatorii într-un contract de muncă sau într-un contract de prestări servicii pe baza unui astfel de contract colectiv, acestea pot fi utilizate și în unitățile unui angajator care nu este obligat prin contractul colectiv de muncă. O prevedere derogatorie a contractului colectiv de muncă, adoptată în temeiul alineatului 2, nr. 4, se aplică între angajatori și angajații care nu sunt obligați prin contractul colectiv de muncă, dacă aceștia au convenit asupra aplicării prevederilor contractului colectiv de muncă aplicabile serviciului public, iar angajatorii acoperă majoritatea costurilor unității cu subvenții în sensul legislației bugetare.*
(4) *Die Kirchen und die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften können die in Absatz 1, 2 oder 2a genannten Abweichungen in ihren Regelungen vorsehen.*	***(4)*** *Bisericile și societățile religioase de drept public pot prevedea în regulamentele lor derogarile menționate la alineatele 1, 2 sau 2a.*
(5) *In einem Bereich, in dem Regelungen durch Tarifvertrag üblicherweise nicht getroffen werden, können Ausnahmen im Rahmen des Absatzes 1, 2 oder 2a durch die Aufsichtsbehörde bewilligt werden, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist und die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.*	***(5)*** *Într-un domeniu în care reglementările nu se stabilesc de obicei prin contract colectiv, autoritatea de supraveghere poate acorda excepții în temeiul alineatelor 1, 2 sau 2a, dacă acest lucru este necesar din motive operaționale și sănătatea angajaților nu este pusă în pericol.*
(6) *Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Ausnahmen im Rahmen des Absatzes 1 oder 2 zulassen, sofern dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist und die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.*	***(6)*** *Guvernul Federal poate, prin act normativ, cu acordul Bundesratului, să permită excepții în cadrul paragrafului 1 sau 2, cu condiția ca acest lucru să fie necesar din motive operaționale și să nu fie pusă în pericol sănătatea angajaților.*
(7) *Auf Grund einer Regelung nach Absatz 2a oder den Absätzen 3 bis 5 jeweils in Verbindung mit Absatz 2a darf die Arbeitszeit nur verlängert werden, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. Der*	***(7)*** *Prelungirea programului de lucru poate fi efectuată numai în temeiul unei prevederi de la alineatul 2a sau de la alineatele 3-5, fiecare coroborat cu alineatul 2a, dacă angajatul și-a dat consimțământul scris. Angajatul își poate retrage acest consimțământ în scris, cu un preaviz de*

Arbeitnehmer kann die Einwilligung mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat. ***(8)** Werden Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 und 4, Absatz 2 Nr. 2 bis 4 oder solche Regelungen auf Grund der Absätze 3 und 4 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten. Erfolgt die Zulassung auf Grund des Absatzes 5, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.* ***(9)** Wird die werktägliche Arbeitszeit über zwölf Stunden hinaus verlängert, muss im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.* *Nichtamtliches Inhaltsverzeichnis*	*șase luni. Angajatorul nu poate discrimina un angajat pentru că acesta nu și-a dat consimțământul pentru o prelungire a programului de lucru sau și-a retras consimțământul.* ***(8)** În cazul în care sunt permise aranjamente în temeiul alineatului (1), punctele 1 și 4, alineatului (2), punctele 2-4 sau astfel de aranjamente sunt permise în temeiul alineatelor (3) și 4, timpul mediu de lucru nu poate depăși 48 de ore pe săptămână pe o perioadă de douăsprezece luni calendaristice.* *În cazul în care aranjamentele sunt permise în temeiul alineatului (5), timpul mediu de lucru nu poate depăși 48 de ore pe săptămână pe o perioadă de șase luni calendaristice sau 24 de săptămâni.* ***(9)** Dacă timpul de lucru zilnic se prelungește peste douăsprezece ore, imediat după încheierea timpului de lucru trebuie acordată o perioadă de odihnă de cel puțin unsprezece ore.”*

c. SGB IV[7] (time banks):

GERMANĂ	ROMÂNĂ
§ 7b Wertguthabenvereinbarung *Eine Wertguthabenvereinbarung liegt vor, wenn* *1. der Aufbau des Wertguthabens auf Grund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt,*	***„§ 7b contract de credit*** *Un contract de credit de valoare există atunci când* *1. Acumularea creditului de valoare se bazează pe un acord scris.* *2. Prezentul acord nu are ca scop asigurarea unei structuri flexibile a programului de lucru zilnic sau săptămânal sau echilibrarea producției operaționale și a ciclurilor de timp de lucru.*

[7] Disponibil la https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/

2. *diese Vereinbarung nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt,* 3. *Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen,* 4. *das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird und* 5. *das fällige Arbeitsentgelt insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.*	3. *Remunerația se contribuie la contul de valoare pentru a fi retrasă pentru perioadele de concediu de la serviciu sau reducerea programului de lucru convenit contractual,* 4. *remunerația cuvenită din contul de valoare este câștigată prin munca prestată înainte sau după eliberarea din serviciu sau reducerea programului de lucru convenit contractual și* 5. *remunerația totală cuvenită depășește pragul de ocupare a forței de muncă marginale, cu excepția cazului în care angajarea a fost efectuată ca angajare marginală înainte de scutire.*
§ 7c Verwendung von Wertguthaben ***(1)*** *Das Wertguthaben auf Grund einer Vereinbarung nach § 7b kann bis zum Ablauf des Kalendermonats des Erreichens der Regelaltersgrenze nach dem Sechsten Buch in Anspruch genommen werden* 1. *für gesetzlich geregelte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder gesetzlich geregelte Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere für Zeiten,* a) *in denen der Beschäftigte eine Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes verlangen kann,* b) *in denen der Beschäftigte nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ein Kind selbst betreut und erzieht,* c) *für die der Beschäftigte eine Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 8 oder § 9a des Teilzeit- und Befristungsgesetzes verlangen kann; § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt mit der Maßgabe, dass die Verringerung*	***§ 7c Utilizarea creditelor de valoare*** ***(1)*** *Creditul de valoare bazat pe un acord în temeiul articolului 7b poate fi utilizat până la sfârșitul lunii calendaristice în care se împlinește vârsta standard de pensionare în conformitate cu Cartea a șasea.* 1. *pentru scutiri totale sau parțiale de la muncă reglementate prin lege sau reduceri ale programului de lucru reglementate prin lege, în special pentru perioade,* a) *în care angajatul poate solicita concediu medical în conformitate cu secțiunea 3 din Legea privind concediul de îngrijire medicală sau secțiunea 2 din Legea privind concediul de îngrijire medicală familială,* b) *în care angajatul îngrijește personal și crește un copil în conformitate cu Secțiunea 15 din Legea federală privind indemnizația parentală și concediul parental,* c) *pentru care angajatul poate solicita o reducere a programului de lucru convenit contractual în conformitate cu articolul 8 sau articolul 9a din Legea privind angajarea cu fracțiune de normă și*

der Arbeitszeit auf die Dauer der Entnahme aus dem Wertguthaben befristet werden kann,	*pe durată determinată; articolul 8 din Legea privind angajarea cu fracțiune de normă și pe durată determinată se aplică cu condiția ca reducerea programului de lucru să poată fi limitată la durata retragerii din contul de timp,*
2. für vertraglich vereinbarte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder vertraglich vereinbarte Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere für Zeiten, *a) die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der Beschäftigte eine Rente wegen Alters nach dem Sechsten Buch bezieht oder beziehen könnte oder die darüber hinaus längstens bis zum Ablauf des Kalendermonats des Erreichens der Regelaltersgrenze nach dem Sechsten Buch reichen oder* *b) in denen der Beschäftigte an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen teilnimmt.*	*2. pentru scutiri totale sau parțiale de la muncă convenite contractual sau reduceri ale programului de lucru convenite contractual, în special pentru perioade,* *a) care se situează imediat înainte de momentul în care angajatul primește sau ar putea primi o pensie pentru limită de vârstă în temeiul Cărții a șasea sau care, dincolo de aceasta, se extind cel mult până la sfârșitul lunii calendaristice în care se atinge vârsta standard de pensionare în temeiul Cărții a șasea sau* *b) în care angajatul participă la măsuri de formare profesională.*
(2) *Die Vertragsparteien können die Zwecke, für die das Wertguthaben in Anspruch genommen werden kann, in der Vereinbarung nach § 7b abweichend von Absatz 1 auf bestimmte Zwecke beschränken.*	***(2)*** *Părțile contractante pot, în acordul încheiat în temeiul articolului 7b, să limiteze scopurile pentru care creditul de valoare poate fi utilizat în scopuri specifice, fără a aduce atingere prevederilor alineatului 1*
§ 7d Führung und Verwaltung von Wertguthaben	***§ 7d Gestionarea și administrarea creditelor de valoare***
(1) *Wertguthaben sind als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen. Die Arbeitszeitguthaben sind in Arbeitsentgelt umzurechnen.*	***(1)*** *Creditele de valoare se tratează ca credite salariale, inclusiv cota angajatorului din totalul contribuțiilor de asigurări sociale. Creditele pentru timpul de lucru se transformă în salarii.*
(2) *Arbeitgeber haben Beschäftigte mindestens einmal jährlich in Textform über die Höhe ihres im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens zu unterrichten.*	***(2)*** *Angajatorii trebuie să informeze angajații cel puțin o dată pe an, în format text, cu privire la cuantumul creditelor lor salariale conținute în contul de timp.*
(3) *Für die Anlage von Wertguthaben gelten die Vorschriften über die Anlage der Mittel von Versicherungsträgern nach dem Vierten Titel des Vierten Abschnitts entsprechend, mit der Maßgabe, dass eine Anlage in*	***(3)*** *Dispozițiile care reglementează investițiile de fonduri de către asigurători în temeiul Titlului Patru al Secțiunii a Patra se aplică mutatis mutandis investițiilor în credite de valoare, cu condiția ca investițiile în acțiuni sau fonduri de acțiuni să fie permise de până*

Aktien oder Aktienfonds bis zu einer Höhe von 20 Prozent zulässig und ein Rückfluss zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens mindestens in der Höhe des angelegten Betrages gewährleistet ist. Ein höherer Anlageanteil in Aktien oder Aktienfonds ist zulässig, wenn *1. dies in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung vereinbart ist oder* *2. das Wertguthaben nach der Wertguthabenvereinbarung ausschließlich für Freistellungen nach § 7c Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe a in Anspruch genommen werden kann.*	*la 20% și ca un randament la momentul retragerii creditului de valoare să fie garantat cel puțin în suma investită. O cotă-parte mai mare de investiție în acțiuni sau fonduri de acțiuni este permisă dacă* *1. acest lucru este convenit într-un contract colectiv de muncă sau într-un acord de întreprindere bazat pe un contract colectiv de muncă sau* *2. Soldul creditor conform acordului privind soldul creditor poate fi utilizat numai pentru scutiri în temeiul articolului 7c alineatul 1 numărul 2 litera a.*
§ 7e Insolvenzschutz	***§ 7e Protecție în caz de insolvență***
(1) *Die Vertragsparteien treffen im Rahmen ihrer Vereinbarung nach § 7b durch den Arbeitgeber zu erfüllende Vorkehrungen, um das Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages gegen das Risiko der Insolvenz des Arbeitgebers vollständig abzusichern, soweit* *1. ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht besteht und wenn* *2. das Wertguthaben des Beschäftigten einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe der monatlichen Bezugsgröße übersteigt.* *In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann ein von Satz 1 Nummer 2 abweichender Betrag vereinbart werden.*	***(1)*** *În cadrul acordului lor în temeiul articolului 7b, părțile contractante vor lua măsuri care trebuie îndeplinite de către angajator pentru a proteja integral contul de valori, inclusiv contribuția totală la asigurările sociale conținută în acesta, împotriva riscului de insolvență a angajatorului, în măsura în care* *1. nu există dreptul la despăgubiri pentru insolvență și dacă* *2. Contul de valoare al angajatului, inclusiv contribuția totală la asigurările sociale conținută în acesta, depășește o sumă egală cu suma lunară de referință.* *Un contract colectiv de muncă sau un acord de întreprindere bazat pe un contract colectiv de muncă poate stipula o sumă care se abate de la teza 1 punctul 2.*
(2) *Zur Erfüllung der Verpflichtung nach Absatz 1 sind Wertguthaben unter Ausschluss der Rückführung durch einen Dritten zu führen, der im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers für die Erfüllung der Ansprüche aus dem Wertguthaben für den Arbeitgeber einsteht, insbesondere in einem Treuhandverhältnis, das die unmittelbare Übertragung des Wertguthabens in das Vermögen des Dritten und die Anlage des Wertguthabens auf einem offenen Treuhandkonto oder in anderer*	***(2)*** *Pentru îndeplinirea obligației prevăzute la alineatul 1, conturile de valoare trebuie gestionate de o terță parte, excluzând restituirea acestora. Această terță parte este răspunzătoare pentru creanțele angajatorului care decurg din contul de valoare în cazul insolvenței angajatorului, în special printr-un contract de trust care asigură transferul direct al contului de valoare către activele terței părți și investirea contului de valoare într-un cont fiduciar deschis sau într-un alt mod*

geeigneter Weise sicherstellt. Die Vertragsparteien können in der Vereinbarung nach § 7b ein anderes, einem Treuhandverhältnis im Sinne des Satzes 1 gleichwertiges Sicherungsmittel vereinbaren, insbesondere ein Versicherungsmodell oder ein schuldrechtliches Verpfändungs- oder Bürgschaftsmodell mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung.	*adecvat. Părțile contractante pot conveni în acordul în temeiul articolului 7b asupra unui alt instrument de garanție echivalent unui contract de trust în sensul tezei 1, în special un model de asigurare sau un model de gaj sau garanție contractuală cu garanții suficiente împotriva rezilierii.*
(3) *Keine geeigneten Vorkehrungen sind bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 des Aktiengesetzes) begründete Einstandspflichten, insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeitritte.*	***(3)*** *Prevederile din situațiile financiare și garanțiile, în special garanțiile, scrisorile de conciliere sau asumările de datorii, stabilite între societățile din grup (articolul 18 din Legea privind societățile pe acțiuni) nu sunt considerate prevederi adecvate.*
(4) *Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten unverzüglich über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz in geeigneter Weise schriftlich zu unterrichten, wenn das Wertguthaben die in Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 genannten Voraussetzungen erfüllt.*	***(4)*** *Angajatorul va informa imediat, în scris, angajatul, într-un mod corespunzător, cu privire la acordurile de protecție împotriva insolvenței, dacă contul de valoare îndeplinește condițiile prevăzute la alineatul 1 teza 1 punctul 2.*
(5) *Hat der Beschäftigte den Arbeitgeber schriftlich aufgefordert, seinen Verpflichtungen nach den Absätzen 1 bis 3 nachzukommen und weist der Arbeitgeber dem Beschäftigten nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Aufforderung die Erfüllung seiner Verpflichtung zur Insolvenzsicherung des Wertguthabens nach, kann der Beschäftigte die Vereinbarung nach § 7b mit sofortiger Wirkung kündigen; das Wertguthaben ist nach Maßgabe des § 23b Absatz 2 aufzulösen.*	***(5)*** *În cazul în care angajatul a solicitat în scris angajatorului să își îndeplinească obligațiile prevăzute la alineatele 1-3, iar angajatorul nu îi furnizează angajatului dovada îndeplinirii obligației sale de a asigura protecția împotriva insolvenței pentru contul de valoare în termen de două luni de la solicitare, angajatul poate rezilia acordul în temeiul articolului 7b cu efect imediat; contul de valoare se dizolvă în conformitate cu articolul 23b alineatul 2.*
(6) *Stellt der Träger der Rentenversicherung bei der Prüfung des Arbeitgebers nach § 28p fest, dass* 1. *für ein Wertguthaben keine Insolvenzschutzregelung getroffen worden ist,* 2. *die gewählten Sicherungsmittel nicht geeignet sind im Sinne des Absatzes 3,* 3. *die Sicherungsmittel in ihrem Umfang das Wertguthaben um mehr als 30 Prozent unterschreiten oder* 4. *die Sicherungsmittel den im Wertguthaben enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht umfassen,*	***(6)*** *Dacă instituția de asigurare pentru pensii constată, în timpul verificării angajatorului în temeiul articolului 28p, că* 1. *Nu s-a încheiat niciun acord de protecție împotriva insolvenței pentru un sold creditor de valoare* 2. *măsurile de securitate selectate nu sunt adecvate în sensul alineatului (3),* 3. *măsurile de securitate sunt inferioare soldului valoric cu mai mult de 30% sau*

weist er in dem Verwaltungsakt nach § 28p Absatz 1 Satz 5 den in dem Wertguthaben enthaltenen und vom Arbeitgeber zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus. Weist der Arbeitgeber dem Träger der Rentenversicherung innerhalb von zwei Monaten nach der Feststellung nach Satz 1 nach, dass er seiner Verpflichtung nach Absatz 1 nachgekommen ist, entfällt die Verpflichtung zur sofortigen Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages. Hat der Arbeitgeber den Nachweis nach Satz 2 nicht innerhalb der dort vorgesehenen Frist erbracht, ist die Vereinbarung nach § 7b als von Anfang an unwirksam anzusehen; das Wertguthaben ist aufzulösen.	*4. măsurile de securitate nu includ contribuția totală la asigurările sociale conținută în contul de valori,* *În actul administrativ în temeiul articolului 28p, alineatul 1, teza a 5-a, angajatorul trebuie să specifice contribuția totală la asigurările sociale inclusă în soldul contului de timp și plătibilă de către angajator. Dacă angajatorul dovedește instituției de asigurări de pensii în termen de două luni de la constatarea în temeiul tezei 1 că și-a îndeplinit obligația în temeiul alineatului 1, obligația de a plăti contribuția totală la asigurările sociale încetează imediat. Dacă angajatorul nu furnizează dovada în temeiul tezei 2 în termenul prevăzut în aceasta, acordul în temeiul articolului 7b este considerat invalid de la bun început; soldul contului de timp trebuie reziliat.*
***(7)** Kommt es wegen eines nicht geeigneten oder nicht ausreichenden Insolvenzschutzes zu einer Verringerung oder einem Verlust des Wertguthabens, haftet der Arbeitgeber für den entstandenen Schaden. Ist der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine Gesellschaft ohne Rechtspersönlichkeit haften auch die organschaftlichen Vertreter gesamtschuldnerisch für den Schaden. Der Arbeitgeber oder ein organschaftlicher Vertreter haften nicht, wenn sie den Schaden nicht zu vertreten haben.*	***(7)** Dacă valoarea contului de economii al angajatului este redusă sau pierdută din cauza unei protecții inadecvate sau insuficiente împotriva insolvenței, angajatorul este răspunzător pentru daunele rezultate. Dacă angajatorul este o persoană juridică sau un parteneriat fără personalitate juridică, administratorii acestuia sunt, de asemenea, răspunzători solidar pentru daune. Angajatorul sau un administrator nu este răspunzător dacă nu este responsabil pentru daune.*
***(8)** Eine Beendigung, Auflösung oder Kündigung der Vorkehrungen zum Insolvenzschutz vor der bestimmungsgemäßen Auflösung des Wertguthabens ist unzulässig, es sei denn, die Vorkehrungen werden mit Zustimmung des Beschäftigten durch einen mindestens gleichwertigen Insolvenzschutz abgelöst.*	***(8)** Încetarea, dizolvarea sau anularea acordurilor de protecție împotriva insolvenței înainte de dizolvarea programată a contului de valoare nu este permisă, cu excepția cazului în care acordurile sunt înlocuite cu o protecție împotriva insolvenței de o valoare cel puțin echivalentă, cu acordul angajatului.*
***(9)** Die Absätze 1 bis 8 finden keine Anwendung gegenüber dem Bund, den Ländern, Gemeinden, Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen die Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht zulässig ist, sowie solchen juristischen*	***(9)** Alineatele 1-8 nu se aplică Federației, Landurilor, municipalităților, corporațiilor publice, fundațiilor și instituțiilor ale căror active nu sunt permise proceduri de insolvență, nici persoanelor juridice de drept public pentru care Federația, un Land sau o municipalitate garantează solvabilitatea prin lege.*

Personen des öffentlichen Rechts, bei denen der Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetzes die Zahlungsfähigkeit sichert. *Nichtamtliches Inhaltsverzeichnis*	
§ 7f Übertragung von Wertguthaben	***§ 7f Transferul creditelor de valoare***
(1) *Bei Beendigung der Beschäftigung kann der Beschäftigte durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verlangen, dass das Wertguthaben nach § 7b* *1. auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, wenn dieser mit dem Beschäftigten eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b abgeschlossen und der Übertragung zugestimmt hat,* *2. auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen wird, wenn das Wertguthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe des Sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße übersteigt; die Rückübertragung ist ausgeschlossen.*	***(1)*** *La încetarea contractului de muncă, angajatul poate solicita, printr-o declarație scrisă adresată fostului angajator, transferul soldului creditor în conformitate cu articolul 7b.* *1. este transferat noului angajator dacă acesta din urmă a încheiat un acord de cont de valoare cu angajatul în conformitate cu articolul 7b și a fost de acord cu transferul,* *2. Valoarea contului, inclusiv contribuția totală la asigurările sociale, este transferată către Fondul Federal de Asigurări de Pensii din Germania dacă depășește de șase ori suma de referință lunară; retransferul este exclus.*
Nach der Übertragung sind die mit dem Wertguthaben verbundenen Arbeitgeberpflichten vom neuen Arbeitgeber oder von der Deutschen Rentenversicherung Bund zu erfüllen.	*După transfer, obligațiile angajatorului asociate cu creditul de valoare trebuie îndeplinite de către noul angajator sau de către Fondul Federal de Asigurări de Pensii din Germania.*
(2) *Im Fall der Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund kann der Beschäftigte das Wertguthaben für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung und Zeiten der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 7c Absatz 1 sowie auch außerhalb eines Arbeitsverhältnisses für die in § 7c Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe a genannten Zeiten in Anspruch nehmen. Der Antrag ist spätestens einen Monat vor der begehrten Freistellung schriftlich bei der Deutschen Rentenversicherung Bund zu stellen; in dem Antrag ist auch anzugeben, in welcher Höhe Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben entnommen werden soll; dabei ist § 7 Absatz 1a Satz 1 Nummer 2 zu berücksichtigen.*	***(2)*** *În cazul transferului la Fondul Federal de Asigurări de Pensii din Germania, angajatul poate utiliza valoarea acumulată pentru perioadele de concediu de la locul de muncă și perioadele de reducere a programului de lucru contractual în temeiul articolului 7c alineatul 1, precum și în afara unui raport de muncă pentru perioadele specificate la articolul 7c alineatul 1 numărul 2 litera a. Cererea trebuie depusă în scris la Fondul Federal de Asigurări de Pensii din Germania cu cel puțin o lună înainte de concediul solicitat; cererea trebuie să menționeze și cuantumul remunerației care urmează a fi reținută din valoarea acumulată; în acest sens, trebuie luat în considerare articolul 7 alineatul 1a teza 1 numărul 2.*

(3) *Die Deutsche Rentenversicherung Bund verwaltet die ihr übertragenen Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages als ihr übertragene Aufgabe bis zu deren endgültiger Auflösung getrennt von ihrem sonstigen Vermögen treuhänderisch. Die Wertguthaben sind nach den Vorschriften über die Anlage der Mittel von Versicherungsträgern nach dem Vierten Titel des Vierten Abschnitts anzulegen. Die der Deutschen Rentenversicherung Bund durch die Übertragung, Verwaltung und Verwendung von Wertguthaben entstehenden Kosten sind vollständig vom Wertguthaben in Abzug zu bringen und in der Mitteilung an den Beschäftigten nach § 7d Absatz 2 gesondert auszuweisen."*	***(3)*** *Fondul Federal de Asigurări de Pensii din Germania gestionează creditele de valoare transferate către acesta, inclusiv contribuțiile totale la asigurările sociale conținute în acestea, ca o sarcină care îi este atribuită, separat de celelalte active ale sale în trust până la dizolvarea lor definitivă. Creditele de valoare trebuie investite în conformitate cu prevederile care reglementează investirea fondurilor de către instituțiile de asigurare în temeiul Titlului Patru al Secțiunii a Patra. Costurile suportate de Fondul Federal de Asigurări de Pensii din Germania prin transferul, gestionarea și utilizarea creditelor de valoare trebuie deduse integral din creditele de valoare și prezentate separat în notificarea către angajat în temeiul Secțiunii 7d, alineatul 2."*

d. Regulamentul privind programul de lucru al funcționarilor publici federali[8] (Regulamentul privind programul de lucru - AZV)

GERMANĂ	ROMÂNĂ
„§ 7a Langzeitkonten	***„§ 7a Conturi pe termen lung***
(1) *Die obersten Dienstbehörden können für die bei ihnen beschäftigten Beamtinnen und Beamten Langzeitkonten führen und den Behörden ihres Geschäftsbereichs die Führung von Langzeitkonten für die dort beschäftigten Beamtinnen und Beamten gestatten, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.*	***(1)*** *Cele mai înalte autorități de serviciu pot ține conturi pe termen lung pentru funcționarii publici angajați de acestea și pot permite autorităților din domeniul lor de responsabilitate să țină conturi pe termen lung pentru funcționarii publici angajați acolo, cu condiția ca motive oficiale să nu împiedice acest lucru.*
(2) *Langzeitkonten werden unabhängig von im Rahmen der Gleitzeit eingerichteten Gleitzeitkonten und unabhängig vom jeweils vereinbarten Arbeitszeitmodell geführt.*	***(2)*** *Conturile pe termen lung se țin independent de conturile de program flexibil constituite în cadrul programului flexibil și independent de modelul de program de lucru convenit.*

[8] Disponibil la: https://www.gesetze-im-internet.de/azv/

(3) *Langzeitkonten können nicht geführt werden* *1. für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf sowie* *2. für Beamtinnen und Beamte, die jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können.* ***(4)*** *Für Beamtinnen und Beamte, denen die Führung eines Langzeitkontos gestattet worden ist, wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf ihren Antrag um bis zu drei Stunden verlängert, wenn dies auf Grund erhöhten Arbeitsanfalls für die Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben angemessen und zweckmäßig ist. Dies kann bis zu vier Wochen rückwirkend erfolgen, in vom Vorgesetzten zu begründenden Ausnahmefällen mit Zustimmung der Personalverwaltung auch zwölf Wochen rückwirkend. Das Vorliegen der Voraussetzungen für die Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist mindestens alle zwei Jahre sowie bei einem Wechsel der Organisationseinheit zu überprüfen.* ***(5)*** *Die Differenz zwischen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 3 Absatz 1 und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit wird dem Langzeitkonto als Zeitguthaben bis zur Höhe der nach Absatz 4 Satz 1 vereinbarten Verlängerung gutgeschrieben. Darüber hinaus geleistete Arbeitszeit ist dem Gleitzeitkonto nach § 7 oder, sofern die Voraussetzungen des § 88 des Bundesbeamtengesetzes vorliegen, dem Mehrarbeitskonto gutzuschreiben. Dem Langzeitkonto können auf Antrag auch Ansprüche auf Dienstbefreiung für dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit im Umfang von bis zu 40 Stunden im Jahr gutgeschrieben werden. Dem Langzeitkonto kann ein Zeitguthaben bis zur Höhe von 1 400 Stunden gutgeschrieben werden.* ***(6)*** *Den in Absatz 7 bestimmten Beamtinnen und Beamten kann die Führung eines Langzeitkontos gestattet werden, mit dem die folgenden Ansprüche als Zeitguthaben angespart werden:* *1. Dienstbefreiung für dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit nach § 88 des Bundesbeamtengesetzes und*	***(3)*** *Conturile pe termen lung nu pot fi menținute* *1. pentru funcționarii publici aflați în probă, precum și* *2. pentru funcționarii publici care pot fi plasați în concediu temporar în orice moment.* ***(4)*** *Pentru funcționarii publici care au fost autorizați să mențină un cont de timp de lucru pe termen lung, timpul de lucru săptămânal normal va fi prelungit cu până la trei ore, la cererea acestora, dacă acest lucru este oportun și oportun pentru îndeplinirea atribuțiilor lor oficiale, din cauza unui volum de muncă sporit. Această prelungire poate fi aplicată retroactiv pentru o perioadă de până la patru săptămâni, iar în cazuri excepționale, justificate de către superiorul responsabil și cu aprobarea departamentului de personal, chiar retroactiv pentru o perioadă de până la douăsprezece săptămâni. Existența condițiilor pentru prelungirea timpului de lucru săptămânal normal trebuie revizuită cel puțin o dată la doi ani și ori de câte ori salariatul își schimbă unitățile organizatorice.* ***(5)*** *Diferența dintre timpul de lucru săptămânal normal în temeiul articolului 3 alineatul 1 și timpul de lucru efectiv se creditează în contul pe termen lung ca credit de timp până la concurența prelungirii convenite în temeiul articolului 4 teza 1. Orice timp de lucru efectuat după această perioadă se creditează în contul de program flexibil în temeiul articolului 7 sau, dacă sunt îndeplinite condițiile articolului 88 din Legea privind funcția publică federală, în contul de ore suplimentare. La cerere, se pot credita în contul pe termen lung și drepturile la timp liber în schimbul orelor suplimentare comandate sau aprobate oficial, de până la 40 de ore pe an. În contul pe termen lung se poate credita un credit de timp de până la 1.400 de ore.* ***(6)*** *Funcționarilor publici menționați la alineatul (7) li se poate permite să țină un cont pe termen lung în care se acumulează următoarele drepturi sub formă de credite de timp:*

2. einheitlicher Freizeitausgleich bei Einsätzen und Übungen nach § 11 des Bundespolizeibeamtengesetzes. *Dem Langzeitkonto können auf Antrag Ansprüche im Umfang von bis zu 196 Stunden im Jahr gutgeschrieben werden. Absatz 5 Satz 4 gilt entsprechend.* ***(7)** Absatz 6 gilt für* *1. Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte in der Bundespolizei, die Schicht- oder Einsatzdienst leisten, und* *2. Beamtinnen und Beamte der Zollverwaltung, die Schichtdienst leisten und* *a) in der Grenzabfertigung verwendet werden,* *b) in einem Bereich verwendet werden, in dem gemäß Bestimmung des Bundesministeriums der Finanzen typischerweise vollzugspolizeilich geprägte Tätigkeiten wahrgenommen werden, oder* *c) mit vollzugspolizeilichen Aufgaben betraut sind.* ***(8)** Den unmittelbaren Vorgesetzten sind ausschließlich für Zwecke des gezielten Personaleinsatzes und für die Überprüfung nach Absatz 4 Satz 3 die Salden der Langzeitkonten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitzuteilen. Daten nach Satz 1 dürfen nicht für eine Kontrolle oder Bewertung der Leistung oder des Verhaltens der Beamtinnen oder Beamten verwendet werden. Die Aufbewahrung und Löschung der Daten erfolgt entsprechend § 7 Absatz 7 Satz 3 und 4.* ***(9)** Nähere Bestimmungen über das Langzeitkonto und den Zeitausgleich werden in Dienstvereinbarungen festgelegt."*	*1. Timp liber în schimbul orelor suplimentare comandate sau aprobate oficial, în conformitate cu articolul 88 din Legea privind serviciul public federal și* *2. Compensație uniformă pentru timpul liber acordat în timpul desfășurărilor și exercițiilor, în conformitate cu articolul 11 din Legea privind ofițerii de poliție federală.* *La cerere, în contul pe termen lung se pot credita până la 196 de ore de concediu pe an. Se aplică în mod corespunzător alineatul 5, propoziția 4.* ***(7)** Alineatul 6 se aplică* *1. Ofițeri de poliție din Poliția Federală care îndeplinesc sarcini de tură sau operaționale și* *2. Funcționarii vamali care lucrează în ture și* *a) utilizat în controlul frontierelor,* *b) într-o zonă în care, conform stabilirii Ministerului Federal de Finanțe, se desfășoară de obicei activități legate de aplicarea legii sau* *c) sunt însărcinate cu atribuții de poliție de aplicare a legii.* ***(8)** Soldurile conturilor pe termen lung ale angajaților acestora se comunică superiorilor direcți exclusiv în scopul repartizării specifice a personalului și pentru revizuirea în temeiul alineatului 4, teza 3. Datele prevăzute la teza 1 nu pot fi utilizate pentru monitorizarea sau evaluarea performanței sau a conduitei funcționarilor publici. Stocarea și ștergerea datelor se efectuează în conformitate cu secțiunea 7, alineatul 7, tezele 3 și 4.* ***(9)** Dispoziții suplimentare privind contul pe termen lung și timpul liber compensatoriu se vor stabili în contractele de prestări servicii."*

e. Codul Social (SGB) Cartea a patra (IV) - Dispoziții comune pentru asigurările sociale - (Articolul I din Legea din 23 decembrie 1976, Monitorul Oficial Federal I p. 3845)

GERMANĂ	ROMÂNĂ
„§ 8 Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit; Geringfügigkeitsgrenze	***„§ 8 Ocuparea forței de muncă marginale și activități independente marginale; Pragul ocupării forței de muncă marginaleî***
(1) *Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn* 1. *das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt,* 2. *die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt; bei einer Beschäftigung in einem landwirtschaftlichen Betrieb gilt eine zeitliche Grenze von 15 Wochen oder 90 Arbeitstagen.*	***(1)*** *Există ocupare marginală a forței de muncă dacă* 1. *remunerația obținută din acest loc de muncă nu depășește în mod regulat pragul câștigului marginal,* 2. *Angajarea într-un an calendaristic este de obicei limitată la maximum trei luni sau 70 de zile lucrătoare, în funcție de natura sa, sau este limitată contractual în avans, cu excepția cazului în care angajarea este desfășurată profesional și depășește pragul marginal de ocupare; în cazul angajării într-o exploatație agricolă, se aplică o limită de timp de 15 săptămâni sau 90 de zile lucrătoare.*
(1a) *Die Geringfügigkeitsgrenze im Sinne des Sozialgesetzbuchs bezeichnet das monatliche Arbeitsentgelt, das bei einer Arbeitszeit von zehn Wochenstunden zum Mindestlohn nach § 1 Absatz 2 Satz 1 des Mindestlohngesetzes in Verbindung mit der auf der Grundlage des § 11 Absatz 1 Satz 1 des Mindestlohngesetzes jeweils erlassenen Verordnung erzielt wird. Sie wird berechnet, indem der Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch drei geteilt und auf volle Euro aufgerundet wird. Die Geringfügigkeitsgrenze wird jeweils vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Bundesanzeiger bekannt gegeben.*	***(1a)*** *Pragul câștigului marginal în sensul Codului Social se referă la remunerația lunară câștigată pentru un timp de lucru de zece ore pe săptămână la salariul minim în conformitate cu articolul 1 alineatul 2 teza 1 din Legea privind salariul minim, coroborat cu regulamentul emis în baza articolului 11 alineatul 1 teza 1 din Legea privind salariul minim. Acesta se calculează prin înmulțirea salariului minim cu 130, împărțirea la trei și rotunjirea la cel mai apropiat euro. Pragul câștigului marginal este publicat de Ministerul Federal al Muncii și Afacerilor Sociale în Monitorul Oficial Federal.*

(1b) *Ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze steht dem Fortbestand einer geringfügigen Beschäftigung nach Absatz 1 Nummer 1 nicht entgegen, wenn die Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres in nicht mehr als zwei Kalendermonaten um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.*	***(1b)*** *O depășire imprevizibilă a pragului de ocupare marginală nu împiedică continuarea ocupării marginale în temeiul alineatului 1 punctul 1, dacă pragul de ocupare marginală este depășit cu o valoare de până la pragul de ocupare marginală în cel mult două luni calendaristice în cadrul anului calendaristic care urmează a fi stabilit pentru perioada de plată respectivă.*
(2) *Bei der Anwendung des Absatzes 1 sind mehrere geringfügige Beschäftigungen nach Nummer 1 oder Nummer 2 sowie geringfügige Beschäftigungen nach Nummer 1 mit Ausnahme einer geringfügigen Beschäftigung nach Nummer 1 und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammenzurechnen. Eine geringfügige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, sobald die Voraussetzungen des Absatzes 1 entfallen. Wird beim Zusammenrechnen nach Satz 1 festgestellt, dass die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr vorliegen, tritt die Versicherungspflicht erst mit dem Tag ein, an dem die Entscheidung über die Versicherungspflicht nach § 37 des Zehnten Buches durch die Einzugsstelle nach § 28i Satz 5 oder einen anderen Träger der Rentenversicherung bekannt gegeben wird. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären.*	***(2)*** *În sensul alineatului 1, mai multe locuri de muncă marginale de la numărul 1 sau numărul 2, precum și locurile de muncă marginale de la numărul 1 (cu excepția unei locuri de muncă marginale de la numărul 1) și locurile de muncă nemarginale trebuie agregate. Locurile de muncă marginale încetează să existe de îndată ce condițiile de la alineatul 1 nu se mai aplică. Dacă, la agregarea conform tezei 1, se constată că nu se mai aplică condițiile pentru locurile de muncă marginale, asigurarea obligatorie începe abia în ziua în care decizia privind asigurarea obligatorie în temeiul articolului 37 din Cartea a Zecea a Codului Social este comunicată de către organismul de colectare în temeiul articolului 28i teza 5 sau de către o altă instituție de asigurare a pensiilor. Aceasta nu se aplică dacă angajatorul a omis, în mod intenționat sau din neglijență gravă, să clarifice faptele relevante pentru evaluarea locului de muncă în temeiul legislației privind asigurările sociale.*
(2a) *Absatz 1 Nummer 2 gilt nicht für aufgrund der Beschäftigungsverordnung zugelassene kontingentierte kurzzeitige Beschäftigungen.*	***(2a)*** *Alineatul 1 punctul 2 nu se aplică angajărilor pe termen scurt bazate pe cote, permise în temeiul Regulamentului privind ocuparea forței de muncă.*
(3) *Die Absätze 1, 1a und 2 gelten entsprechend, soweit anstelle einer Beschäftigung eine selbständige Tätigkeit ausgeübt wird. Dies gilt nicht für das Recht der Arbeitsförderung."*	***(3)*** *Alineatele 1, 1a și 2 se aplică mutatis mutandis în cazul în care se desfășoară o activitate independentă în locul activității salariale. Aceasta nu se aplică legislației privind promovarea ocupării forței de muncă."*

f. Legea privind munca cu fracțiune de normă și pe durată determinată - TzBfG[9]

GERMANĂ	ROMÂNĂ
„§ 12 Arbeit auf Abruf	***„§ 12 Munca la cerere***
(1) *Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.*	***(1)*** *Angajatorii și angajații pot conveni ca angajatul să presteze muncă în funcție de volumul de muncă (muncă la cerere). Acordul trebuie să specifice o anumită durată a orelor de lucru săptămânale și zilnice. Dacă durata orelor de lucru săptămânale nu este specificată, se consideră convenit un timp de lucru de 20 de ore. Dacă durata orelor de lucru zilnice nu este specificată, angajatorul trebuie să utilizeze serviciile angajatului timp de cel puțin trei ore consecutive.*
(2) *Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.*	***(2)*** *În cazul în care se convine un timp de lucru minim pentru durata timpului de lucru săptămânal în temeiul alineatului 1 teza a doua, angajatorul poate solicita doar până la 25% mai mult din timpul de lucru săptămânal. În cazul în care se convine un timp de lucru maxim pentru durata timpului de lucru săptămânal în temeiul alineatului 1 teza a doua, angajatorul poate solicita doar până la 20% mai puțin din timpul de lucru săptămânal.*
(3) *Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Zeitrahmen, bestimmt durch Referenzstunden und Referenztage, festzulegen, in dem auf seine Aufforderung hin Arbeit stattfinden kann. Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt und die Arbeitsleistung im Zeitrahmen nach Satz 1 zu erfolgen hat.*	***(3)*** *Angajatorul este obligat să stabilească intervalul de timp, determinat prin ore de referință și zile de referință, în care munca poate fi prestată la cererea sa. Salariatul este obligat să presteze muncă numai dacă angajatorul îl informează cu privire la programul său de lucru cu cel puțin patru zile înainte și dacă munca urmează să fie prestată în intervalul de timp specificat la teza 1.*

[9] Disponibil la: https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfg/

(4) *Zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 4 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (Referenzzeitraum). Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit keine drei Monate bestanden, ist der Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs die durchschnittliche Arbeitszeit dieses kürzeren Zeitraums zugrunde zu legen. Zeiten von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis, Arbeitsausfällen und Urlaub im Referenzzeitraum bleiben außer Betracht. Für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall finden Anwendung.*	***(4)*** *În scopul calculării plății continue a salariului în caz de boală, timpul de lucru normal relevant în sensul articolului 4 alineatul (1) din Legea privind plata continuă a salariului este timpul de lucru mediu din ultimele trei luni anterioare începerii incapacității de muncă (perioada de referință). Dacă raportul de muncă nu a existat timp de trei luni la începutul incapacității de muncă, timpul de lucru mediu din această perioadă mai scurtă se utilizează ca bază pentru calcularea dreptului la plata continuă a salariului. Perioadele de șomaj tehnic, absența de la locul de muncă fără vina angajatului, întreruperile de muncă și concediul de odihnă din perioada de referință nu se iau în considerare. Se aplică reglementările mai favorabile angajatului pentru calcularea plății continue a salariului în caz de boală.*
(5) *Für die Berechnung der Entgeltzahlung an Feiertagen nach § 2 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes gilt Absatz 4 entsprechend.*	***(5)*** *Pentru calcularea remunerației în zilele de sărbătoare legală în temeiul articolului 2 alineatul (1) din Legea privind plata continuă a remunerației, se aplică în mod corespunzător alineatul (4).*
(6)*Durch Tarifvertrag kann von Absatz 1 und von der Vorankündigungsfrist nach Absatz 3 Satz 2 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren."*	***(6)*** *Un contract colectiv de muncă poate deroga de la alineatul 1 și de la termenul de preaviz prevăzut la alineatul 3, teza a 2-a, chiar în detrimentul salariatului, dacă contractul colectiv de muncă conține prevederi privind programul de lucru zilnic și săptămânal și termenul de preaviz. În cadrul unui astfel de contract colectiv de muncă, angajatorii și salariații care nu sunt obligați prin contract pot conveni să aplice prevederile convenite colectiv privind munca de gardă."*

3. Olanda

a. Burgerlijk Wetboek[10]

OLANDEZĂ	ROMÂNĂ
Artikel 628a	***Articolul 628a***
1. *Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien sprake is van een oproepovereenkomst, heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.*	***1.*** *Dacă s-a convenit o sarcină de muncă mai mică de 15 ore pe săptămână și nu s-au stabilit orele la care trebuie prestată munca sau dacă există un contract de gardă, angajatul are dreptul, pentru fiecare perioadă mai mică de trei ore în care a prestat muncă, la salariul la care ar fi avut dreptul dacă ar fi prestat trei ore de muncă.*
2. *Indien sprake is van een oproepovereenkomst, kan de werknemer door de werkgever niet verplicht worden aan de oproep om arbeid te verrichten gehoor te geven, indien de werkgever de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet ten minste vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch aan de werknemer bekendmaakt.*	***2.*** *În cazul unui contract de gardă, angajatul nu poate fi obligat de angajator să răspundă la apelul de a presta muncă dacă angajatorul nu îl notifică pe angajat în scris sau electronic cu privire la orele la care trebuie prestată munca cu cel puțin patru zile înainte.*
3. *Indien sprake is van een oproepovereenkomst en de werkgever binnen vier dagen voor de aanvang van het tijdstip van de arbeid de oproep om arbeid te verrichten ten dele dan wel volledig intrekt of de tijdstippen wijzigt, heeft de werknemer recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij de arbeid overeenkomstig de oproep zou hebben verricht. De oproep om*	***3.*** *În cazul unui contract de gardă și angajatorul retrage parțial sau integral chemarea de muncă sau modifică programul, cu patru zile înainte de începerea timpului de lucru, angajatul are dreptul la salariul la care ar fi avut dreptul dacă ar fi prestat munca în conformitate cu chemarea. Chemarea de muncă se retrage sau se modifică în scris sau electronic.*

[10] Disponibil la: https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2026-07-01#Boek7_Titeldeel10

arbeid te verrichten wordt schriftelijk of elektronisch ingetrokken of gewijzigd.	
4. *De termijn van vier dagen, bedoeld in de leden 2 en 3, kan bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden verkort, mits de termijn niet korter is dan 24 uur.*	***4.*** *Perioada de patru zile menționată la alineatele (2) și (3) poate fi scurtată prin contract colectiv de muncă sau prin regulament adoptat de sau în numele unui organ administrativ competent în acest sens, cu condiția ca perioada să nu fie mai scurtă de 24 de ore.*
5. *Indien sprake is van een oproepovereenkomst, doet de werkgever steeds als de arbeidsovereenkomst 12 maanden heeft geduurd binnen een maand schriftelijk of elektronisch een aanbod voor een vaste arbeidsomvang, die ten minste gelijk is aan de gemiddelde omvang van de arbeid in die voorafgaande periode van 12 maanden, waarbij niet op grond van artikel 628, lid 5 of lid 7, of artikel 691, lid 7, ten nadele van de werknemer wordt afgeweken van artikel 628, lid 1. Het aanbod betreft een vaste arbeidsomvang die uiterlijk ingaat op de eerste dag nadat twee maanden zijn verstreken steeds nadat de arbeidsovereenkomst 12 maanden heeft geduurd. De termijn voor aanvaarding van het aanbod bedraagt een maand. Voor de berekening van de periodes, bedoeld in de eerste en tweede zin, worden arbeidsovereenkomsten, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, samengeteld.*	***5.*** *În cazul unui contract de gardă, angajatorul, ori de câte ori contractul de muncă a durat 12 luni, va face o ofertă scrisă sau electronică în termen de o lună pentru un volum de muncă fix, care este cel puțin egal cu volumul mediu de muncă din perioada precedentă de 12 luni, fără a se abate de la articolul 628 alineatul 1, în detrimentul angajatului în temeiul articolului 628 alineatul 5 sau 7 sau al articolului 691 alineatul 7. Oferta se referă la un volum de muncă fix care începe cel târziu în prima zi după expirarea a două luni, ori de câte ori contractul de muncă a durat 12 luni. Perioada de acceptare a ofertei este de o lună. Pentru calcularea perioadelor menționate în prima și a doua teză, se adună contractele de muncă care s-au succedat la intervale de cel mult șase luni.*
6. *Het eerdere aanbod, dat de werkgever aan de werknemer heeft gedaan, op grond van lid 5, geldt ook voor arbeidsovereenkomsten die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden opvolgen.*	***6.*** *Oferta anterioară făcută de angajator angajatului în temeiul alineatului 5 se aplică și contractelor de muncă care se succed la intervale de cel mult șase luni.*
7. *De leden 5 en 6 zijn van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van*	***7.*** *Alineatele 5 și 6 se aplică mutatis mutandis contractelor de muncă succesive dintre un angajat și diferiți angajatori care, indiferent dacă există sau nu informații despre calificările și adecvarea angajatului, trebuie considerați în mod rezonabil*

de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.	*succesori unul față de celălalt în ceea ce privește munca prestată.*
8. *Gedurende de periode waarin de werkgever de verplichting, bedoeld in lid 5 of 6, niet is nagekomen, heeft de werknemer recht op loon over de arbeidsomvang, bedoeld in lid 5.*	***8.*** *În perioada în care angajatorul nu a respectat obligația menționată la paragraful 5 sau 6, angajatul are dreptul la salariu pentru volumul de muncă menționat la paragraful 5.*
9. *Van een oproepovereenkomst als bedoeld in dit artikel is sprake indien:*	***9.*** *Există un contract de gardă, așa cum se menționează în prezentul articol, dacă:*
a. de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van:	*a. domeniul de aplicare al lucrării nu este definit ca un singur număr de ore pe unitate de timp de:*
1°.ten hoogste een maand; of	*1°.cel mult o lună; sau*
2°.ten hoogste een jaar en het recht op loon van de werknemer gelijkmatig is gespreid over die tijdseenheid;of	*2°.cel mult un an, iar dreptul angajatului la salariu este distribuit în mod egal pe durata acestei unități de timp; sau*
b. de werknemer op grond van artikel 628, lid 5 of lid 7, of artikel 691, lid 7, geen recht heeft op het naar tijdruimte vastgestelde loon, indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht.	*b. Salariatul nu are dreptul la salariul în funcție de timp în temeiul articolului 628 alineatul (5) sau (7) sau al articolului 691 alineatul (7) dacă nu a efectuat munca convenită.*
10. *Bij algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld over wanneer sprake is van een oproepovereenkomst.*	***10.*** *Prin Ordin al Consiliului pot fi stabilite norme suplimentare privind existența unui contract de gardă.*
11. *Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan bepaald worden dat lid 2, lid 3 en lid 5 niet van toepassing zijn voor bij die overeenkomst of regeling aangewezen functies, die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen*	***11.*** *Prin contract colectiv de muncă sau prin regulament, de către sau în numele unui organ administrativ competent, se poate stabili că alineatele 2, 3 și 5 nu se aplică funcțiilor desemnate în respectivul contract sau regulament, care, din cauza condițiilor climatice sau naturale, pot fi exercitate pentru o perioadă de cel mult nouă luni pe an și nu pot fi exercitate consecutiv de către același salariat pentru o perioadă mai mare de nouă luni pe an.*

worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.	
12. *Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.*	***12.*** *Nu este permisă abaterea de la prezentul articol în detrimentul angajatului.*

b. Wet flexibel werken[11]

OLANDEZĂ	ROMÂNĂ
Artikel 2	**Articolul 2**
1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing voor al dan niet wisselende perioden en met al dan niet verschillende omvang van de uit zijn arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling voortvloeiende arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd, indien de werknemer ten minste 26 weken voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang van die aanpassing in dienst is bij die werkgever, behoudens onvoorziene omstandigheden. Voor de berekening van de termijn van 26 weken worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan zes maanden, samengeteld. De vorige volzin is van overeenkomstige toepassing op perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.	*1. Salariatul poate solicita angajatorului să adapteze programul de lucru, locul de muncă sau timpul de lucru care decurg din contractul său de muncă sau din angajarea sa de drept public, indiferent dacă sunt variabile sau nu și dacă au o anvergură variabilă, cu condiția ca angajatul să fi fost angajat de angajatorul respectiv timp de cel puțin 26 de săptămâni înainte de data preconizată de începere a acestei adaptări, sub rezerva unor circumstanțe neprevăzute. Pentru calcularea perioadei de 26 de săptămâni, se adună perioadele în care se lucrează după o perioadă succesivă, cu o întrerupere de cel mult șase luni. Teza precedentă se aplică, mutatis mutandis, perioadelor în care se lucrează pentru diferiți angajatori care, având în vedere munca prestată, trebuie considerați în mod rezonabil succesori unul altuia.*
2. Voor militaire ambtenaren wordt, met inachtneming van het vijftiende en zestiende lid en de artikelen 2a en 3a, het recht op aanpassing van de arbeidsduur geregeld bij algemene maatregel	*2. Pentru funcționarii publici militari, sub rezerva alineatelor 15 și 16 și a articolelor 2a și 3a, dreptul la ajustarea programului de lucru este reglementat prin Ordin în Consiliu, la recomandarea*

[11] Disponibil la: https://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2025-01-01?g=2026-01-30&z=2026-01-30

van bestuur op voordracht van Onze Minister van Defensie en Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met gebruikmaking van onbezoldigd verlof in verband met deeltijdarbeid.	*ministrului Apărării și a ministrului Afacerilor Sociale și Muncii, prin utilizarea concediului fără plată în legătură cu munca cu jumătate de normă.*
3. Het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijd wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, ten minste twee maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij de werkgever ingediend onder opgave van het tijdstip van ingang, alsmede van: *a. de gewenste omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week, of, als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen, over dat tijdvak;* *b. de gewenste arbeidsplaats; of* *c. de gewenste spreiding van de werktijd van de uren over de week, of het anderszins overeengekomen tijdvak.*	*3. Cererea de adaptare a programului de lucru, a locului de muncă sau a timpului de lucru se depune, în afară de circumstanțe neprevăzute, în scris, la angajator cu cel puțin două luni înainte de data preconizată de intrare în vigoare a adaptării, menționându-se data intrării în vigoare, precum și:* *a. gradul dorit de adaptare a orelor de lucru pe săptămână sau, în cazul în care orele de lucru au fost convenite pe o altă perioadă, pe perioada respectivă;* *b. locul de muncă dorit; sau* *c. distribuția dorită a orelor de lucru pe parcursul săptămânii sau perioada convenită în alt mod.*
De werknemer kan, behoudens onvoorziene omstandigheden, een jaar nadat de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek indienen.	*Salariatul poate, în afara unor circumstanțe neprevăzute, să depună o nouă cerere la un an după ce angajatorul a aprobat sau a respins o cerere de adaptare a programului de lucru, a locului de muncă sau a timpului de lucru.*
4. De werkgever pleegt overleg met de werknemer over diens verzoek.	*4. Angajatorul se consultă cu angajatul cu privire la solicitarea acestuia din urmă.*
5. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur of de werktijd in, voor zover het betreft tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.	*5. Angajatorul aprobă cererea angajatului de adaptare a programului de lucru sau a timpului de lucru în ceea ce privește data intrării în vigoare și întinderea adaptării, cu excepția cazului în care interese comerciale sau de serviciu convingătoare se opun.*
6. De werkgever overweegt het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsplaats en pleegt overleg met de werknemer indien hij het verzoek afwijst.	*6. Angajatorul analizează cererea angajatului de adaptare a locului de muncă și se consultă cu angajatul dacă acesta respinge cererea.*

7. De werkgever stelt de spreiding van de uren vast overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werkgever kan de gewenste spreiding van de uren wijzigen, indien hij daarbij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.	*7. Angajatorul stabilește distribuția orelor în conformitate cu dorințele angajatului. Angajatorul poate modifica distribuția dorită a orelor dacă are un interes astfel încât dorința angajatului să fie în conformitate cu standardele de rezonabilitate și echitate.*
8. De beslissing op het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijd wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer meegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt, of de spreiding van de uren, de aanpassing van de arbeidsplaats of werktijd vaststelt in afwijking van de wensen van de werknemer, wordt dit onder schriftelijke opgave van de redenen meegedeeld.	*8. Angajatorul va comunica în scris salariatului decizia privind cererea de adaptare a programului de lucru, a locului de muncă sau a timpului de lucru. În cazul în care angajatorul nu aprobă cererea sau stabilește distribuția orelor, adaptarea locului de muncă sau a timpului de lucru în mod contrar dorințelor salariatului, acest lucru se va comunica în scris, cu precizarea motivelor.*
9. Bij vermindering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die vermindering leidt tot ernstige problemen:	*9. În cazul unei reduceri a programului de lucru, există în orice caz un interes comercial sau de serviciu imperativ dacă o astfel de reducere duce la probleme grave:*
a. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren; *b. op het gebied van de veiligheid, of* *c. van roostertechnische aard.*	*a) pentru managementul operațional privind realocarea orelor eliberate;* *b) în domeniul siguranței sau* *c) de natură tehnică de grilare.*
10. Bij vermeerdering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die vermeerdering leidt tot ernstige problemen:	*10. În cazul unei creșteri a orelor de lucru, există în orice caz un interes comercial sau de serviciu imperativ dacă o astfel de creștere duce la probleme grave:*
a. van financiële of organisatorische aard; *b. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of* *c. omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.*	*a) de natură financiară sau organizatorică;* *b) din cauza lipsei de muncă suficientă sau* *c) deoarece capacitatea de personal stabilită sau bugetul de personal este insuficient în acest scop:*

11. Bij aanpassing van de werktijd is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien de aanpassing leidt tot ernstige problemen: *a. op het gebied van veiligheid;* *b. van roostertechnische aard; of* *c. van financiële of organisatorische aard.* *12. Indien de werkgever niet een maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijd aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer. Indien sprake is van onvoorziene omstandigheden als bedoeld in het derde lid, beslist de werkgever in afwijking van het bepaalde in de eerste zin binnen vijf werkdagen op het verzoek van de werknemer.relaties* *13. De werkgever is bevoegd een beslissing als bedoeld in het achtste lid of een aanpassing als bedoeld in het twaalfde lid te herzien op grond van na die beslissing of aanpassing opgekomen belangen ten aanzien van de arbeidsplaats of op grond van na die beslissing of aanpassing opgekomen zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen als bedoeld in het vijfde lid ten aanzien van de arbeidstijd.* *14. Alvorens de beslissing tot herziening, bedoeld in het dertiende lid, te nemen, pleegt de werkgever overleg met de werknemer. De werkgever deelt de werknemer de beslissing schriftelijk onder opgave van redenen mee.* *15. Indien de duur van de aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijd beperkt is, heeft de werknemer aan het eind van de overeengekomen periode het recht terug te keren naar het oorspronkelijke werkpatroon.*	*11. În cazul unei adaptări a programului de lucru, există în orice caz un interes comercial sau de serviciu imperativ dacă adaptarea duce la probleme grave:* *a) în domeniul siguranței;* *b) de natură tehnică de rețele; sau* *c) de natură financiară sau organizațională.* *12. Dacă angajatorul nu a luat o decizie cu privire la cerere cu o lună înainte de data preconizată de intrare în vigoare a adaptării, programul de lucru, locul de muncă sau orele de lucru se ajustează în conformitate cu cererea angajatului. În cazul unor circumstanțe neprevăzute, așa cum se menționează la al treilea paragraf, angajatorul va lua o decizie cu privire la cererea angajatului în termen de cinci zile lucrătoare, fără a aduce atingere prevederilor primei teze.* *13. Angajatorul este autorizat să revizuiască o decizie menționată la al optulea paragraf sau o ajustare menționată la al doisprezecelea paragraf, pe baza intereselor privind locul de muncă care au apărut după decizia sau ajustarea respectivă sau pe baza unor interese comerciale sau de serviciu imperative, așa cum sunt menționate la al cincilea paragraf, privind timpul de lucru, care au apărut după decizia sau ajustarea respectivă.* *14. Înainte de a lua decizia de revizuire, menționată la al treisprezecelea paragraf, angajatorul se consultă cu angajatul. Angajatorul notifică angajatul în scris cu privire la decizie, precizând motivele.* *15. Dacă durata adaptării programului de lucru, a locului de muncă sau a timpului de lucru este limitată, angajatul are dreptul să revină la programul de lucru inițial la sfârșitul perioadei convenite.*

16. *Indien een wijziging van de omstandigheden dit rechtvaardigt, kan de werknemer de werkgever verzoeken voor het einde van de overeengekomen periode van de aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijd naar het oorspronkelijke werkpatroon terug te keren. Het vierde tot en met elfde lid zijn van overeenkomstige toepassing op een dergelijk verzoek.*	16. *Dacă o modificare a circumstanțelor justifică acest lucru, angajatul poate solicita angajatorului să revină la programul de lucru inițial înainte de sfârșitul perioadei convenite de adaptare a programului de lucru, a locului de muncă sau a timpului de lucru. Alineatele patru-unsprezece inclusiv se aplică mutatis mutandis unei astfel de solicitări.*
17. *Uitsluitend ten aanzien van vermeerdering van de arbeidsduur of aanpassing van de arbeidsplaats of de werktijd kan van dit artikel of een of meer onderdelen daarvan worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan dan wel, indien geen collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van toepassing is of terzake geen bepaling bevat, indien de werkgever terzake schriftelijke overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging.*	17. *Prezentul articol sau una sau mai multe părți ale acestuia pot fi derogate exclusiv în ceea ce privește o creștere a orelor de lucru sau o adaptare a locului de muncă sau a timpului de lucru prin intermediul unui contract colectiv de muncă sau prin intermediul unui regulament emis de sau în numele unui organ administrativ competent sau, în cazul în care nu se aplică niciun contract colectiv de muncă sau niciun regulament sau nu conține nicio prevedere în acest sens, dacă angajatorul a ajuns la un acord scris în acest sens cu Consiliul de întreprindere sau, în absența acestuia, cu reprezentanții lucrătorilor.*
18. *Dit artikel is niet van toepassing ten aanzien van een werkgever met minder dan 10 werknemers. Deze dient een regeling te treffen met betrekking tot het recht van de werknemers op aanpassing van de arbeidsduur.*	18. *Acest articol nu se aplică unui angajator cu mai puțin de 10 angajați. Angajatorul trebuie să ia măsuri privind dreptul angajaților la ajustarea programului de lucru.*
19. *Voor de toepassing van het zeventiende lid geldt een afwijkende regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan of een afwijkende regeling waaromtrent de werkgever schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad, of bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging, voor vijf jaren vanaf het tijdstip waarop die regeling ingaat, indien geen termijn van ten hoogste vijf jaren is bepaald. Indien geen termijn is bepaald gaat bij wijziging van de regeling waarvan de in de eerste zin bedoelde afwijking deel uitmaakt binnen het in*	19. *În sensul celui de-al șaptesprezecelea paragraf, un acord derogatoriu stabilit de sau în numele unui organism administrativ competent sau un acord derogatoriu cu privire la care angajatorul a ajuns la un acord scris cu Comitetul de întreprindere sau, în absența acestuia, cu reprezentanții lucrătorilor, se aplică timp de cinci ani de la data intrării în vigoare a acordului respectiv, dacă nu a fost stipulată nicio perioadă de cel mult cinci ani. Dacă nu a fost stipulată nicio perioadă, în cazul unei modificări a acordului din care face parte abaterea menționată în prima teză, în termenul menționat în teza respectivă, începe să curgă o nouă*

die zin bedoelde tijdvak, ten aanzien van de afwijking een nieuw tijdvak in op het tijdstip van inwerkingtreding van de wijziging.	*perioadă în ceea ce privește abaterea la momentul intrării în vigoare a modificării.*

4. Spania

a. Statutul lucrătorilor[12]

SPANIOLĂ	ROMÂNĂ
„Artículo 16. Contrato fijo-discontinuo. *1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.* *El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.* *Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.*	***„«Articolul 16. Contract intermitent pe durată determinată.»*** ***1.*** *Contractul intermitent pe durată determinată nedeterminată se va încheia pentru prestarea de muncă cu caracter sezonier sau legată de activități productive sezoniere sau pentru desfășurarea celor care nu au un astfel de caracter, dar care, fiind de prestare intermitentă, au perioade de execuție certe, determinate sau nedeterminate.* *Contractul intermitent pe durată determinată poate fi convenit pentru desfășurarea de lucrări constând în prestarea de servicii în cadrul executării unor contracte comerciale sau administrative care, fiind previzibile, fac parte din activitatea obișnuită a societății.* *De asemenea, între o agenție de muncă temporară și o persoană angajată pentru transfer se poate încheia un contract intermitent pe durată determinată, în condițiile prevăzute la articolul 10.3 din Legea 14/1994, din 1 iunie , care reglementează agențiile de muncă temporară.*

[12] Disponibil la: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.	***2.*** *Contractul de muncă intermitent pe durată determinată, în conformitate cu prevederile articolului 8.2, trebuie să fie în mod obligatoriu formalizat în scris și trebuie să reflecte elementele esențiale ale activității de muncă, printre altele, durata perioadei de activitate, ziua de lucru și distribuția orară a acesteia, deși aceasta din urmă poate apărea în mod estimativ, fără a aduce atingere specificării lor la momentul apelului.*
3. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.	***3.*** *Criteriile obiective și formale care guvernează rechemarea lucrătorilor sezonieri vor fi stabilite prin contract colectiv de muncă sau, în lipsa acestuia, prin acord de întreprindere. În toate cazurile, rechemarea trebuie făcută în scris sau prin alte mijloace care permit dovada notificării corespunzătoare a părții interesate, cu detalii precise privind condițiile de revenire și cu un preaviz adecvat.*
Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.	*Fără a aduce atingere celor de mai sus, societatea va furniza reprezentanților legali ai lucrătorilor, cu mult timp înainte de începerea fiecărui an calendaristic, un program al convocărilor anuale sau, după caz, semestriale, precum și datele înregistrărilor efective ale lucrătorilor intermitenți pe durată determinată, odată ce acestea au loc.*
Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.	*Persoanele permanente-intermitente pot exercita acțiunile corespunzătoare în caz de nerespectare a obligațiilor legate de chemare, termenul pentru a face acest lucru începând cu momentul lipsei acesteia sau din momentul în care au luat cunoștință de ea.*
4. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.	***4.*** *Atunci când angajarea intermitentă pe durată determinată este justificată de încheierea de contracte, subcontracte sau de concesii administrative în temeiul prezentului articol, perioadele de inactivitate pot avea loc doar ca perioade de așteptare pentru relocarea între subcontracte.*
En estos supuestos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en	*În aceste cazuri, contractele colective de muncă sectoriale pot prevedea o perioadă maximă de inactivitate între subcontractanți, care, în absența*

defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.	*unei prevederi în acord, va fi de trei luni. După expirarea acestei perioade, compania va adopta măsurile temporare sau permanente corespunzătoare, în conformitate cu termenii stabiliți în prezentul regulament.*
5. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo.	***5.** Contractele colective sectoriale pot stabili o rezervă de locuri de muncă sectoriale în care pot fi integrate persoane permanente-intermitente în perioadele de inactivitate, cu scopul de a promova angajarea și formarea continuă a acestora în aceste perioade, toate acestea fără a aduce atingere obligațiilor privind angajarea și chemarea efectivă în muncă a fiecăreia dintre întreprinderi, în condițiile prevăzute în prezentul articol.*
Estos mismos convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.	*Aceleași acorduri pot prevedea, atunci când particularitățile activității sectorului justifică acest lucru, caracterul cu jumătate de normă al contractelor intermitente pe durată determinată și obligația companiilor de a întocmi un recensământ anual al personalului intermitent pe durată determinată.*
Asimismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.	*De asemenea, acestea pot stabili o perioadă minimă anuală de convocare la forță și o sumă per convocare la forță care trebuie plătită de către companii lucrătorilor, atunci când aceasta coincide cu încetarea activității și nu există o nouă convocare la forță fără întrerupere.*
6. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.	***6.** Lucrătorii intermitenți pe durată determinată nu pot suferi prejudicii pentru exercitarea dreptului de conciliere, absențe cu dreptul de rezervare a locului de muncă și alte cauze justificate, bazate pe drepturi recunoscute de lege sau de contractele colective de muncă.*
Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.	*Salariații intermitenți pe durată determinată au dreptul ca vechimea în muncă să fie calculată luând în considerare întreaga durată a raportului de muncă și nu timpul de servicii efectiv prestate, cu excepția acelor condiții care necesită un alt tratament prin natura lor și cu condiția ca acesta să răspundă unor criterii de obiectivitate, proporționalitate și transparență.*

7. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.	***7.*** *Societatea trebuie să informeze persoanele intermitente cu contract de muncă pe durată determinată și reprezentanții legali ai lucrătorilor despre existența locurilor de muncă vacante cu caracter permanent obișnuit, astfel încât aceștia să poată formula cereri de conversie voluntară, în conformitate cu procedurile stabilite prin contractul colectiv de muncă sectorial sau, în lipsă, prin acordul de întreprindere.*
8. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.»	***8.*** *Lucrătorii sezonieri cu contract de muncă pe durată determinată vor fi considerați un grup prioritar pentru accesul la inițiative de formare în cadrul sistemului de formare profesională pentru angajarea la locul de muncă în perioadele de inactivitate.*
(...)	***(...)***
Artículo 34. Jornada.	***Articolul 34. Orele de lucru.***
2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.	***2.*** *Repartizarea neregulată a orelor de lucru pe parcursul anului poate fi stabilită prin contract colectiv de muncă sau, în lipsa acestuia, prin acord între societate și reprezentanții lucrătorilor. În absența unui acord, societatea poate distribui zece procente din orele de lucru în mod neregulat pe parcursul anului.*
Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.	*Această distribuție trebuie să respecte în toate cazurile perioadele minime de repaus zilnic și săptămânal prevăzute de lege, iar lucrătorul trebuie informat cu cel puțin cinci zile înainte cu privire la ziua și ora prestării muncii care rezultă din aceasta.*
La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias	*Compensarea pentru orice diferență, fie ea excedentară sau deficitară, dintre orele lucrate și durata maximă a zilei de lucru standard, legală sau convenită, se va solicita conform prevederilor contractului colectiv de muncă sau, în absența unor astfel de prevederi, prin acord între companie și reprezentanții lucrătorilor. În absența unui acord, orice diferențe*

derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.	*rezultate din distribuirea neregulamentară a orelor de lucru trebuie compensate în termen de douăsprezece luni de la apariția lor.*
(...)	***(...)***
Artículo 47. Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.	***Articolul 47. Reducerea programului de lucru sau suspendarea contractului din motive economice, tehnice, organizatorice sau de producție ori din cauza forței majore.***
1. La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente.	***1.*** *Societatea poate reduce temporar programul de lucru al angajaților sau poate suspenda temporar contractele de muncă, din motive economice, tehnice, organizatorice sau de producție cu caracter temporar, în conformitate cu prevederile prezentului articol și cu procedura care se stabilește prin regulament.*
2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.	***2****. În sensul prezentului articol, se înțelege că există motive economice atunci când rezultatele societății relevă o situație economică negativă, cum ar fi pierderile actuale sau previzionate, sau o scădere persistentă a veniturilor sau vânzărilor ordinare ale acesteia. În orice caz, o scădere va fi considerată persistentă dacă, timp de două trimestre consecutive, nivelul veniturilor sau vânzărilor ordinare din fiecare trimestru este inferior celui înregistrat în același trimestru al anului precedent.*
Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.	*Se înțelege că există cauze tehnice atunci când apar schimbări, printre altele, în mijloacele sau instrumentele de producție; cauze organizatorice atunci când apar schimbări, printre altele, în sistemele și metodele de muncă ale personalului sau în modul de organizare a producției; și cauze productive atunci când apar schimbări, printre altele, în cererea pentru produsele sau serviciile pe care întreprinderea intenționează să le introducă pe piață.*
3. El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de personas trabajadoras de la empresa y el número de personas afectadas	***3.*** *Procedura, care va fi aplicabilă indiferent de numărul de angajați din cadrul companiei și de numărul de persoane afectate de reducere sau*

por la reducción o por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras de duración no superior a quince días. *En el supuesto de empresas de menos de cincuenta personas de plantilla, la duración del periodo de consultas no será superior a siete días.* *La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.* *La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.* *La comisión representativa de las personas trabajadoras deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a las personas trabajadoras o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de cinco días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de diez días.* *Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a la representación de las personas trabajadoras y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas,*	*suspendare, va fi inițiată prin comunicarea către autoritatea competentă din domeniul muncii și deschiderea simultană a unei perioade de consultare cu reprezentanții legali ai angajaților, cu o durată de maximum cincisprezece zile.* *În cazul companiilor cu mai puțin de cincizeci de angajați, perioada de consultare nu va depăși șapte zile.* *Consultarea va fi realizată de un singur comitet de negociere; cu toate acestea, dacă există mai multe locuri de muncă, aceasta se va limita la locurile de muncă afectate de procedură. Comitetul de negociere va fi format din maximum treisprezece membri reprezentând fiecare parte.* *Intervenția în calitate de interlocutori în fața conducerii societății în procedura de consultare va corespunde subiecților indicați la articolul 41.4, în ordinea și în condițiile indicate în acesta.* *Comitetul reprezentativ al lucrătorilor trebuie format înainte ca întreprinderea să notifice deschiderea perioadei de consultare. În acest scop, conducerea întreprinderii trebuie să informeze în mod credibil lucrătorii sau reprezentanții acestora cu privire la intenția sa de a iniția procedura. Termenul maxim pentru formarea comitetului reprezentativ va fi de cinci zile de la data notificării respective, cu excepția cazului în care unul dintre locurile de muncă afectate de procedură nu are reprezentanți ai lucrătorilor numiți legal, caz în care termenul va fi de zece zile.* *Odată ce termenul limită pentru constituirea comitetului reprezentativ a expirat, conducerea companiei poate notifica în mod oficial reprezentanții lucrătorilor și autoritatea muncii cu privire la începerea perioadei de consultare. Neconstituirea comitetului reprezentativ nu va împiedica*

y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.	*începerea și continuarea perioadei de consultare, iar constituirea sa după începerea perioadei nu va prelungi, în nicio circumstanță, durata acesteia.*
La autoridad laboral recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.	*Autoritatea muncii va obține un raport obligatoriu de la Inspecția Muncii și Securității Sociale cu privire la detaliile comunicării menționate și la desfășurarea perioadei de consultare. Acest raport trebuie emis într-un termen neprelungibil de cincisprezece zile de la data la care autoritatea muncii este notificată cu privire la încheierea perioadei de consultare și va fi inclus în procedură.*
Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.	*Când perioada de consultări se încheie cu un acord, se va prezuma că există cauzele justificative prevăzute la alineatul 1 și acesta poate fi atacat la instanța socială numai pentru existența fraudei, dolului, constrângerii sau abuzului de drept la încheierea acestuia.*
Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de miembros de la comisión representativa de las personas trabajadoras siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas trabajadoras del centro o centros de trabajo afectados.	*În perioada de consultare, părțile trebuie să negocieze cu bună-credință în vederea ajungerii la un acord. Un astfel de acord va necesita consimțământul majorității reprezentanților legali ai lucrătorilor sau, după caz, al majorității membrilor comitetului reprezentativ al lucrătorilor, cu condiția ca, în ambele cazuri, aceștia să reprezinte majoritatea lucrătorilor de la locul de muncă sau locurile de muncă afectate.*
La empresa y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.	*Societatea și reprezentanții lucrătorilor pot conveni în orice moment să înlocuiască perioada de consultare cu procedura de mediere sau arbitraj aplicabilă în cadrul companiei, care trebuie să se desfășoare în termenul maxim specificat pentru perioada respectivă.*
Tras la finalización del periodo de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la autoridad laboral su decisión sobre la reducción de jornada o la suspensión de contratos, que deberá incluir el periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de estas medidas.	*După încheierea perioadei de consultare, compania va notifica lucrătorii și autoritatea muncii cu privire la decizia sa privind reducerea programului de lucru sau suspendarea contractelor, care trebuie să includă perioada în care se va realiza aplicarea acestor măsuri.*

La decisión empresarial surtirá efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior. *Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, la empresa no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción temporal de jornada, se producirá la caducidad del procedimiento en los términos que reglamentariamente se establezcan.* *La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de las personas trabajadoras, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.* *Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar la persona trabajadora ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará a la empresa al pago de los salarios dejados de percibir por la persona trabajadora hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas, así como del ingreso de las diferencias de cotización a la Seguridad Social. Cuando la decisión empresarial afecte a un número de personas igual o superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.*	*Decizia de afaceri va produce efecte de la data comunicării sale către autoritatea muncii, cu excepția cazului în care este prevăzută o dată ulterioară.* *Dacă în termen de cincisprezece zile de la data ultimei întâlniri desfășurate în perioada de consultări, societatea nu a comunicat reprezentanților lucrătorilor și autorității muncii decizia sa privind suspendarea contractelor sau reducerea temporară a programului de lucru, procedura va caduca în condițiile stabilite prin regulament.* *Decizia de afaceri poate fi contestată de autoritatea muncii la cererea entității gestionatoare a indemnizației de șomaj atunci când aceasta ar putea avea ca scop obținerea necorespunzătoare a indemnizațiilor de către lucrători, din cauza inexistenței cauzei motivante a situației legale de șomaj.* *Salariatul poate ataca deciziile menționate în prezenta secțiune cu apel la instanțele de muncă, care vor declara măsura justificată sau nejustificată. Dacă este nejustificată, instanța va dispune repunerea imediată în vigoare a contractului de muncă și va obliga societatea la plata salariilor neprimite de salariat până la data reluării contractului sau, după caz, la plata oricărei diferențe dintre suma primită și indemnizațiile de șomaj primite în perioada de suspendare. Aceasta nu aduce atingere obligației angajatorului de a rambursa entității gestionante aceste beneficii și de a plăti orice diferență de contribuții sociale. Atunci când decizia societății afectează un număr de angajați egal sau mai mare decât pragurile stabilite la articolul 51.1, se poate depune un conflict colectiv de muncă, fără a aduce atingere vreunei acțiuni individuale. Depunerea unui conflict colectiv de muncă va suspenda soluționarea oricăror acțiuni individuale inițiate până la soluționarea acestuia.*

4. En cualquier momento durante la vigencia de la medida de reducción de jornada o suspensión de contratos basada en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, la empresa podrá comunicar a la representación de las personas trabajadoras con la que hubiera desarrollado el periodo de consultas una propuesta de prórroga de la medida. La necesidad de esta prórroga deberá ser tratada en un periodo de consultas de duración máxima de cinco días, y la decisión empresarial será comunicada a la autoridad laboral en un plazo de siete días, surtiendo efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial de reducción de jornada o suspensión de la relación laboral. *Salvo en los plazos señalados, resultarán de aplicación a este periodo de consultas las previsiones recogidas en el apartado 3.* ***5.** Las empresas podrán aplicar la reducción de la jornada de trabajo o la suspensión de los contratos de trabajo por causa derivada de fuerza mayor temporal, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado, en el artículo 51.7 y en sus disposiciones reglamentarias de aplicación.* *El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.* *La existencia de fuerza mayor temporal como causa motivadora de la suspensión o reducción de jornada de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.* *La autoridad laboral solicitará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social antes de dictar resolución. Este informe deberá pronunciarse sobre la concurrencia de la fuerza mayor.*	***4.** În orice moment pe durata valabilității măsurii de reducere a programului de lucru sau de suspendare a contractelor din motive economice, organizatorice, tehnice sau de producție, compania poate comunica reprezentanților lucrătorilor cu care a avut perioada de consultări o propunere de prelungire a măsurii. Necesitatea acestei prelungiri trebuie abordată într-o perioadă de consultări de cel mult cinci zile, iar decizia companiei trebuie comunicată autorității muncii în termen de șapte zile, producând efecte din ziua următoare încheierii perioadei inițiale de reducere a programului de lucru sau de suspendare a raportului de muncă.* *Cu excepția perioadelor indicate, prevederile prevăzute în secțiunea 3 se aplică acestei perioade de consultare.* ***5.** Companiile pot aplica reducerea programului de lucru sau suspendarea contractelor de muncă din cauza forței majore temporare, în urma unei proceduri desfășurate în conformitate cu prevederile prezentei secțiuni, ale articolului 51.7 și ale regulamentului său de aplicare.* *Procedura va începe cu o cerere din partea companiei adresată autorității competente în domeniul muncii, însoțită de dovezile pe care aceasta le consideră necesare, și comunicarea simultană către reprezentanții legali ai lucrătorilor.* *Existența forței majore temporare ca și cauză motivantă pentru suspendarea sau reducerea programului de lucru în contractele de muncă trebuie verificată de autoritatea muncii, indiferent de numărul lucrătorilor afectați.* *Autoritatea muncii va solicita un raport obligatoriu de la Inspecția Muncii și Securității Sociale înainte de a emite o decizie. Acest raport trebuie să indice dacă se aplică forța majoră.*

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la reducción de las jornadas de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo. La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, y hasta la fecha determinada en la misma resolución.	*Decizia autorității muncii va fi emisă, după efectuarea procedurilor și rapoartelor necesare, în termen de cinci zile de la solicitare. Aceasta trebuie să se limiteze, acolo unde este cazul, la verificarea existenței forței majore invocate de companie. Decizia privind reducerea programului de lucru sau suspendarea contractelor de muncă aparține companiei. Decizia va produce efecte de la data producerii evenimentului care a generat forța majoră până la data specificată în decizie.*
Si no se emite resolución expresa en el plazo indicado, se entenderá autorizado el expediente de regulación temporal de empleo.	*Dacă în termenul indicat nu se emite o rezoluție expresă, dosarul de reglementare temporară a locurilor de muncă se va considera autorizat.*
En el supuesto de que se mantenga la fuerza mayor a la finalización del período determinado en la resolución del expediente, se deberá solicitar una nueva autorización.	*Dacă situația de forță majoră persistă și la sfârșitul perioadei stabilite în soluționarea dosarului, trebuie solicitată o nouă autorizație.*
***6.** La fuerza mayor temporal podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.*	***6.** Forța majoră temporară poate fi determinată de impedimente sau limitări în activitatea normală a societății care sunt o consecință a deciziilor adoptate de autoritatea publică competentă, inclusiv cele care vizează protejarea sănătății publice.*
También estará determinada por el mantenimiento, transcurridos los cuatro días previstos en el artículo 37.3.g), de la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o a las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, salvo que sea posible el trabajo a distancia en los términos recogidos en dicho precepto.	*De asemenea, se va stabili prin menținerea, după cele patru zile prevăzute la articolul 37.3.g), a imposibilității de a accesa locul de muncă sau drumurile necesare pentru deplasarea la acesta, cu excepția cazului în care munca la distanță este posibilă în condițiile prevăzute în respectivul precept.*
Por el contrario, las circunstancias del párrafo anterior no serán constitutivas de fuerza mayor durante la duración del permiso del artículo 37.3.g). Durante la misma, solo podrá justificarse la fuerza mayor en base a otras circunstancias, en cuyo caso los efectos se retrotraerán al momento del hecho causante correspondiente.	*În schimb, circumstanțele prevăzute la alineatul precedent nu constituie forță majoră pe durata concediului prevăzut la articolul 37.3.g). În această perioadă, forța majoră poate fi justificată doar pe baza altor circumstanțe, caz în care efectele se retroactivează la momentul producerii evenimentului corespunzător.*

Será de aplicación el procedimiento previsto para los expedientes por causa de fuerza mayor temporal a que se refiere el apartado anterior, con las siguientes particularidades:	*Se va aplica procedura stabilită pentru cazurile de forță majoră temporară menționate în secțiunea anterioară, cu următoarele particularități:*
a) La solicitud de informe por parte de la autoridad laboral a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no será preceptiva.	*a) Solicitarea unui raport de către autoritatea muncii către Inspecția Muncii și Securității Sociale nu va fi obligatorie.*
b) La empresa deberá justificar, en la documentación remitida junto con la solicitud, la existencia de las concretas limitaciones o del impedimento a su actividad como consecuencia de la decisión de la autoridad competente.	*b) Societatea trebuie să justifice, în documentația depusă odată cu cererea, existența limitărilor sau impedimentului specific în desfășurarea activității sale, ca urmare a deciziei autorității competente.*
c) La autoridad laboral autorizará el expediente si se entienden justificadas las limitaciones o impedimento referidos.	*c) Autoritatea muncii va autoriza dosarul dacă limitările sau impedimentul la care se face referire sunt considerate justificate.*
7. Serán normas comunes aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y a los que estén basados en una causa de fuerza mayor temporal, las siguientes:	***7.** Se aplică următoarele reguli comune dosarelor de reglementare temporară a locurilor de muncă din motive economice, tehnice, organizatorice și de producție, precum și celor bazate pe o cauză temporară de forță majoră:*
a) La reducción de jornada podrá ser de entre un diez y un setenta por ciento y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.	*a) Reducerea programului de lucru poate fi între zece și șaptezeci la sută și poate fi calculată pe baza programului de lucru zilnic, săptămânal, lunar sau anual.*
En la medida en que ello sea viable, se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.	*În măsura în care acest lucru este fezabil, se va acorda prioritate adoptării unor măsuri de reducere a orelor de lucru, mai degrabă decât suspendării contractelor.*
b) La empresa junto con la notificación, comunicación o solicitud, según proceda, a la autoridad laboral sobre su decisión de reducir la jornada de trabajo o suspender los contratos de trabajo, a que se refieren los apartados 3, 4, 5 y 6, comunicará, a través de los procedimientos automatizados que se establezcan:	*b) Societatea, odată cu notificarea, comunicarea sau solicitarea, după caz, către autoritatea muncii privind decizia sa de reducere a programului de lucru sau de suspendare a contractelor de muncă, astfel cum se prevede la secțiunile 3, 4, 5 și 6, va comunica, prin procedurile automate stabilite:*

1.º El período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión del contrato o la reducción de jornada. *2.º La identificación de las personas trabajadoras incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo.* *3.º El tipo de medida a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar.* *c) Durante el periodo de aplicación del expediente, la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas, informando previamente de ello a la representación legal de las personas trabajadoras y previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales y, conforme a los plazos establecidos reglamentariamente, a la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de los procedimientos automatizados que establezcan dichas entidades.* *d) Dentro del periodo de aplicación del expediente no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.* *Las empresas que desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta, a favor de las personas afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo, tendrán derecho a*	*1. Perioada în care se va efectua aplicarea suspendării contractului sau a reducerii programului de lucru.* *2. Identificarea lucrătorilor incluși în dosarul de reglementare temporară a locurilor de muncă.* *3. Tipul de măsură care urmează a fi aplicată în ceea ce privește fiecare dintre lucrători și procentul maxim de reducere a programului de lucru sau numărul maxim de zile de suspendare a contractului care urmează a fi aplicat.* *c) Pe durata perioadei de aplicare a dosarului, societatea poate concedia și afecta lucrătorii în funcție de modificările circumstanțelor indicate ca justificare a măsurilor, informând în prealabil și după comunicarea către entitatea care gestionează prestațiile sociale și, în conformitate cu termenele stabilite prin regulament, către Trezoreria Generală a Securității Sociale, prin procedurile automate stabilite de respectivele entități.* *d) Pe perioada de aplicare a procedurii, nu se pot efectua ore suplimentare, nu se pot stabili noi externalizări de activități și nici nu se pot încheia noi contracte de muncă. Această interdicție nu se va aplica în cazul în care salariații cu contracte suspendate sau cu program redus de lucru care prestează servicii la locul de muncă afectat de noi angajări sau externalizări nu sunt în măsură, din cauza formării profesionale, a calificărilor sau a altor motive obiective și justificate, să îndeplinească funcțiile atribuite acestor noi angajări sau externalizări, cu condiția ca societatea să fi informat în mod corespunzător reprezentanții legali ai salariaților.* *Companiile care desfășoară activitățile de formare profesională menționate la a douăzeci și cincea dispoziție suplimentară, în favoarea persoanelor afectate de dosarul de reglementare temporară a locurilor de muncă, vor avea dreptul la o majorare a creditului pentru finanțarea*

un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en los términos previstos en el artículo 9.7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.	*acțiunilor în domeniul formării programate, în condițiile prevăzute la articolul 9.7 din Legea 30/2015, din 9 septembrie , care reglementează Sistemul de Formare Profesională pentru ocuparea forței de muncă la locul de muncă.*
e) Los beneficios en materia de cotización vinculados a los expedientes de regulación temporal de empleo, de carácter voluntario para la empresa, estarán condicionados, asimismo, al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas con el contenido y requisitos previstos en el apartado 10 de la disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.	*e) Beneficiile contributive legate de dosarele de reglementare temporară a locurilor de muncă, care sunt voluntare pentru companie, vor fi, de asemenea, condiționate de menținerea locului de muncă al lucrătorilor afectați, cu conținutul și cerințele prevăzute la secțiunea 10 a celei de-a patruzeci și patra dispoziții suplimentare din textul consolidat al Legii generale a securității sociale, aprobat prin Decretul regal legislativ 8/2015 din 30 octombrie .*
f) La prestación a percibir por las personas trabajadoras se regirá por lo establecido en el artículo 267 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y sus normas de desarrollo.	*f) Prestația de care beneficiază lucrătorii se va supune prevederilor articolului 267 din textul consolidat al Legii generale privind securitatea socială și ale regulamentului de aplicare a acestuia.*
Artículo 47 bis. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.	***Articolul 47 bis. Mecanismul RED pentru flexibilitatea și stabilizarea ocupării forței de muncă.***
1. El Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo es un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.	***1.*** *Mecanismul RED pentru Flexibilitate și Stabilizarea Ocupării Forței de Muncă este un instrument pentru flexibilitatea și stabilizarea ocupării forței de muncă care, odată activat de Consiliul de Miniștri, va permite companiilor să solicite măsuri pentru reducerea programului de lucru și suspendarea contractelor de muncă.*
Este Mecanismo RED tendrá dos modalidades:	*Acest Mecanism RED va avea două modalități:*
a) Cíclica, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.	*a) Ciclică, când se observă o situație macroeconomică generală care recomandă adoptarea unor instrumente suplimentare de stabilizare, cu o durată maximă de un an.*

b) Sectorial, cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.	*b) Sectorial, atunci când într-un anumit sector sau sectoare de activitate se observă schimbări permanente care generează nevoi de recalificare și procese de tranziție profesională a lucrătorilor, cu o durată inițială maximă de un an și posibilitatea a două prelungiri de câte șase luni fiecare.*
2. La activación del Mecanismo se realizará a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.	***2.** Activarea Mecanismului se va realiza la propunerea comună a șefilor Ministerelor Muncii și Economiei Sociale, Afacerilor Economice și Transformării Digitale și Incluziunii, Securității Sociale și Migrației, după un raport al Comisiei Delegate a Guvernului pentru Afaceri Economice.*
En el ámbito de la modalidad sectorial, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal podrán solicitar a los Ministerios referidos la convocatoria de la Comisión tripartita del Mecanismo RED. Esta Comisión deberá reunirse en el plazo de quince días desde dicha solicitud y analizará la existencia de los cambios referidos en el apartado 1.b), así como la necesidad, en su caso, de elevar una solicitud de activación del Mecanismo RED sectorial al Consejo de Ministros.	*În cadrul sectorial, cele mai reprezentative organizații sindicale și patronale la nivel național pot solicita ministerelor de resort convocarea Comisiei tripartite a Mecanismului RED. Această Comisie trebuie să se întrunească în termen de cincisprezece zile de la această solicitare și va analiza existența modificărilor menționate la secțiunea 1.b), precum și necesitatea, dacă este cazul, de a depune o cerere la Consiliul de Miniștri pentru activarea Mecanismului RED sectorial.*
En todo caso, con carácter previo a su elevación al Consejo de Ministros, resultará imprescindible informar a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal.	*În orice caz, înainte de prezentarea sa către Consiliul de Miniștri, va fi esențială informarea celor mai reprezentative organizații sindicale și patronale la nivel de stat.*
La decisión y las consideraciones que se incorporen al Acuerdo del Consejo de Ministros no serán por sí mismas causas para la adopción en el ámbito empresarial de las medidas previstas en esta norma en relación con el empleo o las condiciones de trabajo.	*Decizia și considerațiile incluse în Acordul Consiliului de Miniștri nu vor constitui în sine motive pentru adoptarea în domeniul afacerilor a măsurilor prevăzute de prezentul regulament în ceea ce privește ocuparea forței de muncă sau condițiile de muncă.*
3. Una vez activado el Mecanismo, las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, mientras esté activado el	***3.** Odată activat Mecanismul, companiile pot solicita în mod voluntar autorității muncii reducerea programului de lucru sau suspendarea contractelor de muncă, pe durata activării Mecanismului, în oricare dintre locurile lor de muncă și în condițiile prevăzute în prezentul articol.*

Mecanismo, en cualquiera de sus centros de trabajo y en los términos previstos en este artículo. *El procedimiento se iniciará mediante solicitud por parte de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente y comunicación simultánea a la representación de las personas trabajadoras, y se tramitará de acuerdo con lo previsto en el artículo 47.5, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos regulados en el 47.3, con las particularidades recogidas en este artículo.* *En el caso de la modalidad sectorial, además, la solicitud deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.* *4. La autoridad laboral deberá remitir el contenido de la solicitud empresarial a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y recabar informe preceptivo de esta sobre la concurrencia de los requisitos correspondientes. Este informe será evacuado en el improrrogable plazo de siete días desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral.* *La autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del periodo de consultas. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida, siempre dentro de los límites legal y reglamentariamente establecidos.* *Cuando el período de consultas concluya con acuerdo, la autoridad laboral autorizará la aplicación del mecanismo, pudiendo la empresa proceder a las reducciones de jornada o suspensiones de contrato en las condiciones acordadas.* *Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial. La autoridad laboral estimará la solicitud en caso de entender que de la*	*Procedura va începe cu o cerere din partea companiei adresată autorității competente în domeniul muncii și comunicarea simultană către reprezentanții lucrătorilor și va fi procesată în conformitate cu prevederile articolului 47.5, după o perioadă de consultare în termenii reglementați la 47.3, cu particularitățile stabilite în prezentul articol.* *În cazul modalității sectoriale, cererea trebuie să fie însoțită și de un plan de recalificare pentru persoanele afectate.* ***4.** Autoritatea muncii trebuie să transmită cererea companiei către Inspectoratul Muncii și Securității Sociale și să obțină un raport obligatoriu de la Inspectorat privind respectarea cerințelor relevante. Acest raport trebuie emis într-un termen neprelungibil de șapte zile de la data la care compania notifică autoritatea muncii cu privire la începerea procesului.* *Autoritatea muncii va emite o decizie în termen de șapte zile calendaristice de la primirea notificării privind încheierea perioadei de consultare. Dacă în acest termen nu a fost emisă o decizie expresă, măsura va fi considerată autorizată, întotdeauna în limitele stabilite de lege și regulamente.* *Când perioada de consultări se încheie cu un acord, autoritatea muncii va autoriza aplicarea mecanismului, iar compania poate proceda la reducerile programului de lucru sau la suspendarea contractelor în condițiile convenite.* *Când perioada de consultare se încheie fără un acord, autoritatea muncii va emite o rezoluție prin care va aproba sau va respinge cererea companiei. Autoritatea muncii va aproba cererea dacă stabilește că documentația furnizată demonstrează că societatea se confruntă cu o*

documentación aportada se deduce que la situación cíclica o sectorial temporal concurre en la empresa en los términos previstos en este artículo.	*situație temporară ciclică sau specifică unui sector, așa cum este definită în prezentul articol.*
5. Serán normas comunes aplicables a las dos modalidades del Mecanismo RED, las siguientes:	***5**. Următoarele vor fi reguli comune aplicabile ambelor modalități ale Mecanismului RED:*
a) Las previsiones recogidas en el artículo 47.4 y 7.	*a) Dispozițiile cuprinse în articolul 47.4 și 7.*
b) Las personas trabajadoras cubiertas por un Mecanismo RED se beneficiarán de las medidas en materia de protección social previstas en la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.	*b) Lucrătorii incluși într-un mecanism RED vor beneficia de măsurile de protecție socială prevăzute în a patruzeci și una dispoziție suplimentară din textul consolidat al Legii generale a securității sociale și vor fi considerați un grup prioritar pentru accesul la inițiativele de formare din cadrul sistemului de formare profesională pentru angajarea la locul de muncă.*
c) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal colaborarán para el desarrollo de actuaciones efectivas de control de la aplicación del Mecanismo, mediante la programación de actuaciones periódicas y de ejecución continuada.	*c) Inspectoratul Muncii și Securității Sociale și Serviciul Public de Ocupare a Forței de Muncă de Stat vor colabora pentru dezvoltarea unor acțiuni de control eficiente pentru aplicarea Mecanismului, prin programarea unor acțiuni de executare periodică și continuă.*
Asimismo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá acceso a los datos incorporados mediante procedimientos automatizados y aplicaciones que le permitan conocer los extremos relativos a la aplicación de los Mecanismos, las condiciones especiales en materia de cotización a la Seguridad Social para las empresas y prestaciones correspondientes, con el objetivo de desarrollar las debidas actuaciones de control.	*De asemenea, Inspecția Muncii și Securității Sociale va avea acces la datele încorporate prin proceduri și aplicații automatizate care îi permit să cunoască detaliile referitoare la aplicarea Mecanismelor, condițiile speciale privind contribuțiile la asigurările sociale pentru companii și beneficiile aferente, cu scopul de a dezvolta acțiunile de control corespunzătoare.*
6. Se constituirá como fondo sin personalidad jurídica, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, un Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que tendrá como finalidad atender a las necesidades futuras de financiación derivadas de la modalidad cíclica y sectorial del Mecanismo RED en materia de prestaciones y exenciones a	***6.** Se va înființa un Fond RED pentru Flexibilitate și Stabilizarea Ocupării Forței de Muncă, ca fond fără personalitate juridică, pe lângă Ministerul Muncii și Economiei Sociale, care va avea ca scop satisfacerea nevoilor viitoare de finanțare care decurg din modalitatea ciclică și sectorială a Mecanismului RED în materie de beneficii și scutiri pentru companii de la*

las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, incluidos los costes asociados a la formación, en la forma y condiciones previstas en su normativa de desarrollo. *Serán recursos de este Fondo los excedentes de ingresos que financian las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo y asistencial, las aportaciones que se consignen en los Presupuestos Generales del Estado, las aportaciones procedentes de los instrumentos de financiación de la Unión Europea orientados al cumplimiento del objeto y fines del Fondo, así como los rendimientos de cualquier naturaleza que genere el Fondo.»"*	*plata contribuțiilor de asigurări sociale, inclusiv costurile asociate cu formarea profesională, în modul și condițiile prevăzute în regulamentul său de dezvoltare.* *Resursele acestui Fond vor fi constituite din veniturile excedentare care finanțează indemnizațiile de șomaj atât la nivel contributiv, cât și la nivel necontributiv, contribuțiile alocate în Bugetul General de Stat, contribuțiile din instrumentele de finanțare ale Uniunii Europene destinate îndeplinirii scopului și obiectivelor Fondului, precum și din orice venituri de orice natură generate de Fond."*

5. Polonia

a. Codul Muncii[13]

POLONEZĂ	ROMÂNĂ
Art. 129. ***§ 1.*** *Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144.* ***§ 2.*** *W każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż*	***Art. 129.*** ***§ 1.*** *Timpul de lucru nu poate depăși 8 ore pe zi și o medie de 40 de ore într-o săptămână medie de lucru de cinci zile în perioada de decontare adoptată, fără a depăși 4 luni, sub rezerva art. 135-138, 143 și 144.* ***§ 2.*** *În fiecare sistem de timp de lucru, dacă acest lucru este justificat de motive obiective, tehnice sau de organizare a muncii, perioada de decontare poate fi prelungită, dar nu mai mult de 12 luni, cu respectarea*

[13] Disponibil la: https://przepisy.gofin.pl/przepisy,4,9,9,212,462812,20260127,ustawa-z-dnia-26061974-r-kodeks-pracy1.html

do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.	*principiilor generale referitoare la protecția sănătății și securității lucrătorilor.*
***§ 3.** Rozkład czasu pracy danego pracownika może być sporządzony - w formie pisemnej lub elektronicznej - na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc. Pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.*	***§ 3.** Programul de lucru al unui angajat poate fi întocmit - în formă scrisă sau electronică - pentru o perioadă mai scurtă decât perioada de decontare, dar care acoperă cel puțin o lună. Angajatorul trebuie să furnizeze angajatului programul de lucru cu cel puțin o săptămână înainte de începerea lucrului în perioada pentru care a fost întocmit.*
***§ 4.** Pracodawca nie ma obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy, jeżeli:*	***§ 4.** Angajatorul nu este obligat să întocmească un program de lucru dacă:*
1) rozkład czasu pracy pracownika wynika z prawa pracy, obwieszczenia, o którym mowa w art. 150 § 1, albo z umowy o pracę;	*1) programul de lucru al salariatului rezultă din legislația muncii, din preavizul menționat la articolul 150 § 1 sau din contractul de muncă;*
2) w porozumieniu z pracownikiem ustali czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w § 1; w takim przypadku rozkład czasu pracy ustala pracownik;	*2) în consultare cu salariatul, stabilește timpul necesar pentru îndeplinirea sarcinilor atribuite, ținând cont de timpul de lucru rezultat din standardele specificate la § 1; în acest caz, salariatul stabilește programul de lucru;*
3) na pisemny wniosek pracownika stosuje do niego rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 1401;	*3) la cererea scrisă a salariatului, aplică programul de lucru menționat la articolul 140 1 ;*
4) na pisemny wniosek pracownika ustali mu indywidualny rozkład czasu pracy.	*4) la cererea scrisă a salariatului, acesta va stabili un program individual de lucru.*
***§ 5.** Jeżeli w danym miesiącu, ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik nie ma obowiązku wykonywania pracy, przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie odrębnych przepisów; w przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy wysokość tego wynagrodzenia ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy.*	***§ 5.** Dacă într-o lună dată, datorită distribuirii timpului de lucru în perioada de decontare adoptată, un salariat nu este obligat să presteze muncă, acesta are dreptul la o remunerație în cuantum de cel puțin remunerația minimă pentru muncă, stabilită pe baza unor prevederi separate; în cazul unui salariat angajat cu jumătate de normă, cuantumul acestei remunerații se stabilește proporțional cu timpul de lucru.* ***(...)***

Art. 136.	***Art. 136.***
§ 1. *Przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 16 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.*	***§ 1.*** *În cazul lucrărilor care implică supravegherea echipamentelor sau prezența parțială în standby, se poate utiliza un sistem de timp de lucru echilibrat, în care este permisă prelungirea timpului de lucru zilnic, dar nu mai mult de 16 ore, într-o perioadă de decontare care nu depășește 1 lună.*
§ 2. *W systemie czasu pracy, o którym mowa w § 1, pracownikowi przysługuje, bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy, odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin, niezależnie od odpoczynku przewidzianego w art. 133.*	***§ 2.*** *În sistemul timpului de lucru menționat la § 1, salariatul are dreptul, imediat după fiecare perioadă de lucru dintr-un timp de lucru zilnic prelungit, la odihnă pentru o perioadă de timp corespunzătoare cel puțin numărului de ore lucrate, indiferent de odihna prevăzută la articolul 133.*
Art. 137. *Do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przepisy art. 135 § 2 i 3 oraz art. 136 § 2 stosuje się odpowiednio.*	***Art. 137.*** *Pentru salariații angajați în paza bunurilor sau protejarea persoanelor, precum și pentru salariații brigăzilor de pompieri și ai serviciilor de salvare ale companiei, se poate aplica un sistem de timp de lucru echivalent, în cadrul căruia este permisă prelungirea timpului de lucru zilnic la 24 de ore, într-o perioadă de decontare care nu depășește 1 lună. Dispozițiile art. 135 § 2 și 3 și art. 136 § 2 se aplică în mod corespunzător.*
Art. 138.	***Art. 138.***
§ 1. *Przy pracach, które ze względu na technologię produkcji nie mogą być wstrzymane (praca w ruchu ciągłym), może być stosowany system czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy do 43 godzin przeciętnie na tydzień w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 tygodni, a jednego dnia w niektórych tygodniach w tym okresie dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony do 12 godzin. Za każdą godzinę pracy powyżej 8 godzin na dobę w dniu wykonywania pracy w przedłużonym wymiarze czasu pracy pracownikowi*	***§ 1.*** *Pentru munca care nu poate fi suspendată din cauza tehnologiei de producție (muncă continuă), se poate utiliza un sistem de timp de lucru în care timpul de lucru poate fi prelungit la o medie de 43 de ore pe săptămână într-o perioadă de decontare care nu depășește 4 săptămâni, iar într-o zi din anumite săptămâni din această perioadă, timpul de lucru zilnic poate fi prelungit la 12 ore. Pentru fiecare oră de lucru care depășește 8 ore pe zi în ziua efectuării timpului de lucru prelungit,*

przysługuje dodatek do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 1511 § 1 pkt 1.	*salariatul are dreptul la un supliment la remunerația menționată la Art. 151 1 § 1 pct. 1.*
***§ 2.** Przepis § 1 stosuje się także w przypadku, gdy praca nie może być wstrzymana ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności.*	***§ 2.** Dispozițiile § 1 se aplică și în cazurile în care lucrul nu poate fi oprit din cauza necesității de a satisface în mod continuu nevoile populației.*
***§ 3.** W przypadkach określonych w § 1 i 2 obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się:*	***§ 3.** În cazurile prevăzute la § 1 și 2, timpul de lucru al salariatului în perioada de decontare adoptată se calculează:*
1) mnożąc 8 godzin przez liczbę dni kalendarzowych przypadających w okresie rozliczeniowym, z wyłączeniem niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a następnie	*1) prin înmulțirea a 8 ore cu numărul de zile calendaristice din perioada de decontare, excluzând duminicile, sărbătorile legale și zilele libere de la muncă rezultate din programul de lucru într-o săptămână medie de lucru de cinci zile, și apoi*
2) dodając do otrzymanej liczby liczbę godzin odpowiadającą przedłużonemu u danego pracodawcy tygodniowemu wymiarowi czasu pracy.	*2) adăugând la numărul obținut numărul de ore corespunzător timpului de lucru săptămânal prelungit la un anumit angajator.*
***§ 4.** Liczba godzin odpowiadająca przedłużonemu u danego pracodawcy tygodniowemu wymiarowi czasu pracy nie może przekraczać 4 godzin na każdy tydzień okresu rozliczeniowego, w którym następuje przedłużenie czasu pracy.*	***§ 4.** Numărul de ore aferent timpului de lucru săptămânal prelungit la un anumit angajator nu poate depăși 4 ore pentru fiecare săptămână din perioada de decontare în care are loc timpul de lucru prelungit.*
***§ 5.** Przepisy art. 130 § 2 zdanie drugie i § 3 stosuje się odpowiednio.*	***§ 5.** Dispozițiile articolului 130 § 2, a doua teză, și § 3 se aplică în mod corespunzător.*
Art. 139.	***Art. 139.***
***§ 1.** Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje*	***§ 1.** Dacă acest lucru este justificat de tipul muncii sau de organizarea acesteia, se poate utiliza un sistem de timp de lucru întrerupt conform unui program prestabilit, care prevede cel mult o pauză de la lucru la o perioadă de 24 de ore, cu o durată de maximum 5 ore. Pauza nu se include în timpul de lucru, însă, pe durata acestei pauze, salariatul are dreptul la o remunerație egală cu jumătate din remunerația cuvenită pentru perioada de nefuncționare.*

prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.	
§ 2. *Systemu przerywanego czasu pracy nie stosuje się do pracownika objętego systemem czasu pracy, o którym mowa w art. 135-138, 143 i 144.*	***§ 2.*** *Sistemul timpului de lucru întrerupt nu se aplică unui salariat care intră sub incidența sistemului timpului de lucru menționat la articolele 135-138, 143 și 144.*
§ 3. *System przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy, z zastrzeżeniem § 4.*	***§ 3.*** *Sistemul timpului de lucru întrerupt se introduce printr-un contract colectiv de muncă, iar în cazul în care nu există un sindicat la un anumit angajator - în consultare cu reprezentanții angajaților aleși în modul adoptat la angajatorul respectiv, sub rezerva*
§ 4. *U pracodawcy będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność w zakresie rolnictwa i hodowli, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, system przerywanego czasu pracy może być stosowany na podstawie umowy o pracę. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas przerwy, o której mowa w § 1, jeżeli wynika to z umowy o pracę.*	***§ 4.*** *La un angajator persoană fizică care desfășoară activități agricole și de creștere a animalelor și nu are un sindicat în cadrul companiei, se poate aplica un sistem de timp de lucru întrerupt în baza unui contract de muncă. Salariatul are dreptul la remunerație pentru perioada de pauză menționată la § 1, dacă acest lucru este stipulat în contractul de muncă.*
Art. 140. *W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129.*	***Art. 140.*** *În cazurile justificate de tipul muncii, organizarea acesteia sau locul de muncă, se poate utiliza un sistem de timp de lucru bazat pe sarcini. Angajatorul, în consultare cu salariatul, stabilește timpul necesar pentru îndeplinirea sarcinilor atribuite, ținând cont de timpul de lucru rezultat din standardele specificate la Art. 129.*
Art. 140^1.	***Art. 140 1.***
§ 1. *Rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy.*	***§ 1.*** *Programul de lucru poate prevedea ore de începere diferite în zilele care, conform programului, sunt zile lucrătoare pentru salariați.*

§ 2. *Rozkład czasu pracy może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy.*	***§ 2.*** *Programul de lucru poate prevedea o perioadă de timp în care salariatul decide ora de începere a lucrului în ziua care, conform programului, este zi lucrătoare pentru salariat.*
§ 3. *Wykonywanie pracy zgodnie z rozkładami czasu pracy, o których mowa w § 1 i 2, nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.*	***§ 3****. Efectuarea muncii în conformitate cu programul de lucru menționat la § 1 și 2 nu poate încălca dreptul salariatului la odihnă menționat la articolele 132 și 133.*
§ 4. *W rozkładach czasu pracy, o których mowa w § 1 i 2, ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.*	***§ 4.*** *În programele de lucru menționate la § 1 și 2, efectuarea din nou a unei munci în aceeași perioadă de 24 de ore nu constituie ore suplimentare.*
Art. 151.	***Art. 151.***
§ 1. *Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:*	***§ 1.*** *Munca prestată care depășește standardele de timp de lucru aplicabile salariatului, precum și munca prestată care depășește timpul de lucru zilnic prelungit rezultat din sistemul și programul de lucru aplicabile salariatului, constituie muncă suplimentară. Munca suplimentară este permisă în următoarele cazuri:*
1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;	*1) necesitatea efectuării unei operațiuni de salvare pentru a proteja viața sau sănătatea umană, a proteja proprietatea sau mediul înconjurător sau pentru a repara o defecțiune;*
2) szczególnych potrzeb pracodawcy.	*2) nevoile specifice ale angajatorului.*
§ 2. *Przepisu § 1 pkt 2 nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.*	***§ 2****. Dispozițiile § 1 pct. 2 nu se aplică lucrătorilor angajați la locuri de muncă în care se depășesc concentrațiile sau intensitățile maxime admise ale factorilor dăunători sănătății.*
§ 2^1. *Nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych. Odpracowanie zwolnienia od pracy nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.*	***§ 2^1****. Timpul acordat pentru recuperarea timpului liber acordat unui angajat, la cererea scrisă a acestuia, în scopul rezolvării problemelor*

__§ 3.__ Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 1 pkt 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.	*personale nu constituie ore suplimentare. Recuperarea timpului liber nu poate încălca dreptul angajatului la odihnă menționat la articolele 132 și 133.*
__§ 4.__ W układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, jest dopuszczalne ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż określona w § 3.	*__§ 3.__ Numărul de ore suplimentare lucrate în legătură cu circumstanțele specificate la § 1 pct. 2 nu poate depăși 150 de ore pe an calendaristic pentru un singur angajat.*
__§ 5.__ Strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 1511 § 1.	*__§ 4.__ Într-un contract colectiv de muncă, în regulamentul de muncă sau într-un contract de muncă, dacă angajatorul nu este acoperit de un contract colectiv de muncă sau nu este obligat să stabilească un regulament de muncă, este permisă stabilirea unui număr diferit de ore suplimentare într-un an calendaristic față de cel specificat la § 3.*
__Art. 151^1.__	*__§ 5.__ Părțile vor stabili în contractul de muncă numărul admis de ore de lucru peste timpul de lucru specificat în contract pentru un angajat cu jumătate de normă, a cărui depășire dă dreptul angajatului, pe lângă remunerația obișnuită, la suplimentul salarial menționat la articolul 151 1 § 1.*
__§ 1.__ Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:	*__Art. 151 1.__*
1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:	*__§ 1.__ Pentru orele suplimentare, pe lângă remunerația obișnuită, salariatul are dreptul la un supliment în cuantum de:*
a) w nocy,	*1) 100% din remunerație - pentru orele suplimentare atribuibile:*
b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,	*a) noaptea,*
c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;	*b) duminicile și sărbătorile legale care nu sunt zile lucrătoare pentru salariat, în conformitate cu programul de lucru aplicabil,*

2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.	*c) într-o zi liberă acordată unui salariat în schimbul muncii prestate duminica sau într-o zi de sărbătoare legală, în conformitate cu programul de lucru aplicabil;*
***§ 2.** Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.*	*2) 50% din remunerație - pentru orele suplimentare prestate în orice altă zi decât cea specificată la punctul 1.* ***§ 2.** Un supliment în cuantumul specificat la § 1 punctul 1 se datorează, de asemenea, pentru fiecare oră de muncă suplimentară datorată depășirii standardului mediu de timp de lucru săptămânal în perioada de decontare adoptată, cu excepția cazului în care depășirea acestui standard a fost rezultatul unor ore suplimentare pentru care salariatul are dreptul la un supliment în cuantumul specificat la § 1.*
***§ 3.** Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.*	***§ 3.** Remunerația care constituie baza de calcul a indemnizației menționate la § 1 include remunerația angajatului rezultată din încadrarea sa personală, determinată printr-un tarif orar sau lunar, iar dacă o astfel de componentă a remunerației nu a fost separată la stabilirea condițiilor de remunerare - 60% din remunerație.*
***§ 4.** W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.*	***§ 4.** În cazul angajaților care desfășoară în mod regulat muncă în afara locului de muncă, remunerația și indemnizația menționate la § 1 pot fi înlocuite cu o sumă forfetară, al cărei cuantum trebuie să corespundă volumului preconizat de ore suplimentare prestate.*
Art. 151^2.	***Art. 151^2.***
***§ 1.** W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.*	***§ 1.** În schimbul orelor suplimentare, angajatorul, la cererea scrisă a salariatului, poate acorda acestuia timp liber de la serviciu pentru aceeași durată.*
***§ 2.** Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to*	***§ 2.** Timp liber în locul orelor suplimentare poate fi acordat și fără cererea salariatului. Într-un astfel de caz, angajatorul va acorda timp liber de la*

spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.	*serviciu, cel târziu la sfârșitul perioadei de decontare, în valoare de jumătate din numărul de ore suplimentare lucrate. Cu toate acestea, acest lucru nu poate duce la o reducere a remunerației salariatului pentru întregul timp de lucru lunar.*
***§ 3.** W przypadkach określonych w § 1 i 2 pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.*	***§ 3.** În cazurile prevăzute la § 1 și 2, salariatul nu are dreptul la indemnizație pentru orele suplimentare prestate.*
***Art. 151^3.** Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.*	***Art. 151^3**. Salariatul care, din cauza circumstanțelor prevăzute la Art. 151 § 1 , a prestat muncă într-o zi liberă rezultată din programul de lucru într-o săptămână medie de lucru de cinci zile, are dreptul la o altă zi liberă acordată salariatului până la sfârșitul perioadei de decontare, la o dată convenită cu acesta.*
Art. 151^4.	***Art. 151^4.***
***§ 1.** Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2.*	*„**§ 1.** Salariații care administrează locul de muncă în numele angajatorului și conducătorii unor unități organizatorice separate vor presta, dacă este necesar, muncă în afara programului normal de lucru, fără dreptul la remunerație sau indemnizație pentru ore suplimentare, sub rezerva § 2.*
***§ 2.** Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 1511 § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.*	***§ 2.** Conducătorii unităților organizatorice separate au dreptul la remunerație și indemnizație pentru ore suplimentare în cuantumul specificat la articolul 151 1 § 1 pentru orele suplimentare prestate duminica și de sărbătorile legale , dacă nu au primit o altă zi liberă în schimbul muncii prestate în acea zi.”*
Art. 151^5.	***Art. 151^5.***
***§ 1.** Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur).*	***§ 1.** Angajatorul poate obliga salariatul să rămână disponibil să presteze muncă în afara programului normal de lucru, așa cum este specificat în*

§ 2. *Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.*	*contractul de muncă, la locul de muncă sau în alt loc desemnat de angajator (în timpul serviciului).*
§ 3. *Za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego - wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.*	***§ 2.*** *Timpul de gardă nu se include în timpul de lucru dacă salariatul nu a prestat nicio muncă în timpul serviciului. Timpul de gardă nu trebuie să încalce dreptul salariatului la odihnă menționat la articolele 132 și 133.*
§ 4*. Przepisu § 2 zdanie drugie oraz § 3 nie stosuje się do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.*	***§ 3.*** *Pentru timpul de gardă, cu excepția serviciului efectuat la domiciliu, salariatul are dreptul la timp liber de la serviciu în cuantum corespunzător duratei serviciului de gardă, iar dacă nu este posibilă acordarea timpului liber - la o remunerație rezultată din încadrarea sa personală, determinată printr-un tarif orar sau lunar, iar dacă o astfel de componentă a remunerației nu a fost separată la stabilirea condițiilor de remunerare - la 60% din remunerație.*
	§ 4. *Dispozițiile § 2, a doua teză, și § 3 nu se aplică angajaților care gestionează locul de muncă în numele angajatorului.*
Art. 188.	***Art. 188.***
§ 1. *Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.*	***§ 1.*** *Salariatul care crește cel puțin un copil în vârstă de până la 14 ani are dreptul la 16 ore sau 2 zile de concediu de la serviciu pe parcursul unui an calendaristic, păstrând în același timp dreptul la remunerație.*
§ 2. *O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku składanym w postaci papierowej lub elektronicznej o udzielenie takiego zwolnienia w danym roku kalendarzowym.*	***§ 2.*** *Salariatul decide asupra modului de utilizare a concediului menționat la § 1 într-un anumit an calendaristic în prima cerere depusă pe hârtie sau în format electronic pentru un astfel de concediu într-un anumit an calendaristic.*
§ 3. *Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.*	***§ 3.*** *Concediul de la serviciu menționat la § 1, acordat pe bază orară, pentru un angajat cu jumătate de normă se stabilește proporțional cu*

§ 4*. Przepisy § 1 i 3 w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobowa norma czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.*	*orele de lucru ale angajatului. O oră parțială de concediu de la serviciu se rotunjește la cea mai apropiată oră întreagă.*
Art. 188^1.	***§ 4.*** *Dispozițiile § 1 și 3 privind concediul de muncă acordat cu ora se aplică în mod corespunzător unui salariat pentru care norma zilnică a timpului de lucru, rezultată din dispoziții separate, este mai mică de 8 ore.*
§ 1. Pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia, może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.	***Art. 188^1.***
§ 2. Za elastyczną organizację pracy, o której mowa w § 1, uważa się pracę zdalną, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 1401 lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.	***§ 1.*** *Un angajat care crește un copil cu vârsta de până la 8 ani poate depune o cerere în format tipărit sau electronic pentru aranjamente de lucru flexibile. Cererea trebuie depusă cu cel puțin 21 de zile înainte de data planificată pentru începerea aranjamentelor de lucru flexibile.*
	§ 2. *Organizarea flexibilă a muncii menționată la § 1 include munca la distanță, sistemul de timp de lucru menționat la articolele 139, 143 și 144, orarele de lucru menționate la articolul 140 1 sau la articolul 142 și reducerea programului de lucru.*
§ 3. *We wniosku wskazuje się:*	***§ 3.*** *Cererea trebuie să indice:*
1) imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka;	*1) numele, prenumele și data nașterii copilului;*
2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy;	*2) motivul necesității utilizării unei organizări flexibile a muncii;*
3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy;	*3) datele de început și de sfârșit ale utilizării formulelor flexibile de lucru;*
4) rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje korzystać.	*4) tipul de organizare flexibilă a muncii pe care angajatul intenționează să îl utilizeze.*
	§ 4. *Angajatorul va analiza cererea ținând cont de nevoile angajatului, inclusiv de data și motivul necesității utilizării unei organizări flexibile a*

§ 4. *Pracodawca rozpatruje wniosek, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.*	*muncii, precum și de nevoile și capacitățile angajatorului, inclusiv de necesitatea de a asigura un flux normal de lucru, o organizare a muncii sau tipul de muncă prestată de angajat.*
§ 5. *Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.*	***§ 5.*** *Angajatorul va informa salariatul, în format tipărit sau electronic, despre acceptarea cererii sau despre motivul respingerii acesteia, ori despre o altă dată posibilă pentru aplicarea organizării flexibile a muncii decât cea indicată în cerere, în termen de 7 zile de la primirea cererii.*
§ 6. *Pracownik korzystający z elastycznej organizacji pracy, o której mowa w § 1, może w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu, o którym mowa w § 3 pkt 3, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca, po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem okoliczności, o których mowa w § 4, informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.*	***§ 6.*** *Un angajat care utilizează formule flexibile de lucru menționate la § 1 poate depune oricând o cerere, pe hârtie sau în format electronic, pentru a reveni la formulele de lucru anterioare înainte de termenul limită menționat la § 3 punctul 3, dacă acest lucru este justificat de o modificare a circumstanțelor care constituie temeiul utilizării de către angajat a formulelor flexibile de lucru. După examinarea cererii, ținând cont de circumstanțele menționate la § 4, angajatorul informează angajatul, pe hârtie sau în format electronic, cu privire la acceptarea sau motivul respingerii cererii sau cu privire la posibila dată de revenire la muncă, în termen de 7 zile de la primirea cererii.*
§ 7. Złożenie przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę i przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.	***§ 7.*** *Depunerea de către salariat a cererii menționate la § 1 nu poate constitui un motiv care justifică încetarea contractului de muncă sau încetarea acestuia fără preaviz de către angajator sau un motiv care justifică pregătirea încetării contractului de muncă sau a încetării acestuia fără preaviz.*
§ 8. Pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się powodem innym niż wskazany w § 7.	***§ 8.*** *Angajatorul va dovedi că la încetarea contractului de muncă a fost ghidat de un alt motiv decât cel indicat la § 7.”*



Conținutul prezentului material reprezintă responsabilitatea exclusivă a autorilor, iar Comisia Europeană și Uniunea Europeană nu sunt responsabile pentru modul în care va fi folosit conținutul informației.

CONFEDERAȚIA PATRONALĂ CONCORDIA
DIALOG PENTRU DEZVOLTARE

Cofinanțat de Uniunea Europeană

GUVERNUL ROMÂNIEI